



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO
LEGISLATIVO 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev.	Data	Motivo	Approvato
0	08.11.2021	1°EMISSIONE	CdA
1			
2			
3			

Indice:

1.1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001	5
1.2.	FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001.....	6
1.3.	APPARATO SANZIONATORIO	12
1.4.	REATI COMMESSI NELLA FORMA DEL TENTATIVO.....	14
1.5.	REATI COMMESSI ALL'ESTERO	14
1.6.	MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	15
1.7.	LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	16
2.	DESCRIZIONE DELLA SOCIETA'	18
2.1.	HSEVIZI SPA	18
3.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE	19
3.1.	PREMESSA	19
3.2.	IL PROGETTO DI HSEVIZI SPA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	19
3.3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HSEVIZI SPA	22
3.4	INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E ATTIVITÀ SENSIBILI.....	23
3.5	DESTINATARI.....	25
4.	IL CODICE ETICO	27
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
5.1.	PREMESSA	28
5.1.1.	REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI	28
5.1.2.	NOMINA.....	29
5.1.3.	DECADENZA E REVOCA DALLA CARICA.....	30
5.1.4.	DURATA IN CARICA.....	30
5.1.5.	FUNZIONI E POTERI	31
5.1.6.	REGOLE DI CONDOTTA.....	32
5.1.7.	SEGNALAZIONI ALL'ODV	33
5.1.8.	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	34
5.1.9.	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELLA SOCIETA'	34
6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	36
6.1.	PREMESSA	36
6.2.	MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI.....	36
6.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	37
6.4.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	37
6.5.	MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI REVISIONE CONTABILE	38
6.6.	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI	38
7.	LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE	39
8.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	39
8.1.	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO.....	39

8.2.	IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	40
8.3.	MISURE GENERALI E SPECIFICHE DI INTEGRITA'	41

DEFINIZIONI

- **"CCNL"**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Hservizi SPA;
- **"FORNITORI"**: soggetti terzi che, nell'ambito di un rapporto contrattuale stipulato con la società, forniscono beni o servizi;
- **"D. LGS. 231/01"** o **"DECRETO"**: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- **"DESTINATARI"**: tutti i soggetti tenuti all'osservanza dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello, in particolare, si tratta di tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Hservizi SPA (i componenti degli organi di governo dell'ente, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori e i consulenti esterni);
- **"CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE"**: l'organo al quale è affidata la gestione della Società Hservizi SPA (di seguito anche "CdA");
- **"MODELLO"**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 ed adottato da Hservizi SPA;
- **"CODICE ETICO"**: il documento ufficiale che evidenzia i principi di comportamento ai quali si deve ispirare ogni soggetto operante per conto di Hservizi SPA;
- **"ORGANISMO DI VIGILANZA"** o **"ODV"**: l'Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. n. 231/2001;
- **"P.A."**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio (a titolo esemplificativo: il Comune di Milano; la Regione Lombardia; l'INPS; i Vigili del Fuoco; le forze di ordine pubblico e l'autorità giudiziaria);
- **"PROCESSI SENSIBILI"**: attività di Hservizi SPA nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **"REATI"**: i reati che comportano la responsabilità amministrativa di Hservizi ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 (anche eventualmente integrato in futuro);
- **"P.N.A."**: si fa riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione elaborato dal Dipartimento della funzione pubblica in base alla Legge n. 190 del 6 novembre 2012 ed approvato dall'A.N.AC.;
- **"P.T.P.C.T."**: si fa riferimento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il quale, secondo il disposto dell'art. 1, comma 5 della Legge n. 190/2012 costituisce la modalità principale attraverso la quale le P.A. e gli altri soggetti obbligati definiscono e comunicano all'Autorità Nazionale Anticorruzione "la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio";
- **"A.N.AC."**: Anac è l'Autorità Nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche;
- **"LEGGE N. 190/2012"**: la legge n. 190 del 13 novembre 2012, la quale reca le disposizioni in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- **"R.P.C.T. - RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA"**: si fa riferimento al soggetto responsabile del coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione, nominato ai sensi dell'art. 1, comma 7 della Legge n. 190 del 2012. A tale soggetto è attribuito, tra gli altri, il compito di predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di vigilare sulla sua effettiva attuazione.

1. QUADRO NORMATIVO

1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “**D. Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹, recante la disciplina della “*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, si è inteso adeguare, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, la normativa italiana alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall’Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europa sia dei singoli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001 trova applicazione nei confronti degli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo quanto previsto dal Decreto, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio, da parte di esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o, semplicemente, “apicali”) e di coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001)².

La responsabilità amministrativa delle Società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e, a determinate condizioni, si affianca a quest’ultima.

L’ampliamento di responsabilità introdotto con l’emanazione del D. Lgs. 231/2001 mira - sostanzialmente - a coinvolgere, nella punizione di determinati reati, il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001, non pativano dirette conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società.

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

Tuttavia, la responsabilità amministrativa è esclusa se l'ente ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

1.2. FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 23 a 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es. art. 10 L. 146/2006 in tema di "Reati transnazionali"), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso*.³

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001**)⁴;

³ L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

⁴ Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.). Traffico di influenze illecite (art. 346-bis, c.p.) La Legge novembre 2012, n. 190 ha introdotto nel Codice Penale e richiamato nel Decreto la previsione di cui all'art. 319-quater rubricato "Induzione indebita a dare o promettere utilità". Con la Legge n. 69 del 27 maggio 2015, è stata modificata la disciplina sanzionatoria in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione con la previsioni di pene sanzionatorie più rigide per i reati previsti dal Codice Penale. È stato altresì modificato l'art. 317 c.p. "Concussione", che prevede ora – come soggetto attivo del reato – anche l'Incaricato di Pubblico Servizio oltre al Pubblico Ufficiale; Quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea: Peculato, escluso il peculato d'uso (art. 314, comma 1, c.p.); Peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.); Abuso d'ufficio (323 c.p.) fattispecie di reato inserite nell'art. 25 D.Lgs n.231/2001 con Decreto Legislativo (D.Lgs. 14 luglio n. 75/2020) di attuazione della Direttiva PIF (Direttiva (UE) 2017/1371);

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001**)⁵;
- delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'**art. 24 ter del D. Lgs. 231/2001**)⁶;
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'**art. 25 bis D. Lgs. 231/2001**)⁷;

⁵ L'art. 24-bis è stato introdotto nel d.lgs. 231/01 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, 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.), installazione di apparecchiature atte 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.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

⁶ L'art. 24-ter è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94. associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12, D.Lgs. n. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis, c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter, c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630, c.p.); associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR n. 309/1990); associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.); delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2 lettera a), c.p.p.

⁷ L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), 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.), falsificazione di 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.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), e all'introduzione nello Stato e

- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio, turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'**art. 25 bis.1 del D. Lgs. 231/2001**)⁸;
- reati societari (quali ad esempio, false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'**art. 25 ter D. Lgs. 231/2001**, come modificato, dapprima, con la legge 262/2005 e, più recentemente, con il d.lgs. 39/2010 e con la L. 190/2012)⁹;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25 quater del D. Lgs. 231/2001**);

commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) num. 1) della legge 23 luglio 2009.

⁸ L'art. 25-bis.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 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.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater).

⁹ L'art. 25-ter è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 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.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il d.lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal d.lgs. 231/2001. L'art. 2635 c.c. rubricato "Corruzione tra privati" è stato introdotto nel Decreto ad opera della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Con la L. n. 69 del 2015, recante "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", sono stati modificati i reati p. e p. dagli artt. 2612 e 2622 c.c.; in particolare, è stata eliminata la precedente soglia di punibilità del falso in bilancio e prevista una specifica responsabilità per amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, sindaci, liquidatori delle società quotate o che si affacciano alla quotazione, che controllano società emittenti strumenti finanziari quotati o che fanno appello al pubblico risparmio. È stato altresì introdotto l'art. 2621-bis c.c. "Fatti di lieve entità", per la commissione delle condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta e dell'art. 2621-ter c.c. che prevede una causa di non punibilità per fatti di particolare tenuità.

Con riferimento all'art. 2621 così come modificato, le SS.UU. hanno statuito che «sussiste il delitto di false comunicazioni sociali, con riguardo all'esposizione o all'ammissione di fatti oggetto di valutazione, se, in presenza di criteri di valutazione normativamente fissati o di criteri tecnici generalmente accettati, l'agente da tali criteri si discosti consapevolmente e senza darne adeguata informazione giustificativa, in modo concretamente idoneo a indurre l'errore i destinatari delle comunicazioni», pertanto dando una interpretazione estensiva rispetto alla lettera della legge consentendo una applicazione più ampia del precetto normativo.

- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'**art. 25 quater.1** e dall'**art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001**)¹⁰;
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001**)¹¹;
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità")¹²;
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies D. Lgs. 231/2001**)¹³;

¹⁰ L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.). L'art. 3, comma 1 del d.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ha introdotto, all'art. 25 – quinquies, co. 1, lett. c) del Decreto, il richiamo al reato di adescamento di minorenni (art. 609 – undecies c.p.). L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.); Intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro (art. 603-bis, c.p.);

¹¹ L'art. 25-sexies è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998).

¹² I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel d.lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 d.lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

¹³ L'art. 25-septies d.lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

-
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies D. Lgs. 231/2001**)¹⁴;
 - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies D. Lgs. 231/2001**)¹⁵;
 - delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies D. Lgs. 231/2001**)¹⁶;
 - reati ambientali (**art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001**)¹⁷;
-

¹⁴ L'art. 25-octies è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del d.lgs. 231/07. Si tratta dei reati di 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.), nonché autoriciclaggio (648-ter.1 c.p.) introdotto dalla L. n. 186/2014.

¹⁵ L'art. 25-nonies è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

¹⁶ L'art. 25 decies è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del d.lgs. 231/2001 l'art. 377-bis del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

¹⁷ L'art. 25 undecies è stato inserito dall'art. 2 del d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del d.lgs. 231/2001 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 d.lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art. 256 d.lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 d.lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 d.lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt. 259 e 260 d.lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art. 260 bis d.lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 d.lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria.

Con il Disegno di Legge n. 1345 sugli "Ecoreati", approvato definitivamente il 19 maggio 2015, è stato aggiunto al libro secondo del codice penale il Titolo VI-bis "Dei delitti contro l'ambiente". Ai sensi dell'art. 1 del DDL, sono inseriti – nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti – i seguenti reati ambientali: 1) art. 452-bis c.p. "Inquinamento ambientale"; 2) art. 452-ter "Disastro

- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001**)¹⁸;
- Razzismo e Xenofobia (**Art. 25 terdecies D.Lgs. 231/2001**)¹⁹;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**Art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001**)²⁰;

ambientale"; 3) art. 452-*quater* "Delitti colposi contro l'ambiente"; 4) art. 452-*quater* "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività"; 5) art. 452-*septies* "Circostanze aggravanti" per il reato di associazione per delinquere ex art. 416 c.p.

¹⁸ L'art. 25 *duodecies* è stato inserito dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto il delitto previsto dall'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

¹⁹ la Legge 20 novembre 2017, n. 167 con «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017» amplia il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'articolo 25-*terdecies* rubricato «razzismo e xenofobia», con il quale si prevede che: "1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.

2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3». I delitti a cui si fa dunque rimando puniscono i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia - inciso aggiunto dalla stessa Legge Europea - della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

²⁰ la Legge 3 maggio 2019 n. 39, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014" ha introdotto introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 *quaterdecies*, a tenore del quale "1. In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: Per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; Per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote. 2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno". Nello specifico, il delitto di frode sportiva (art. 1 L. 401/1989) incrimina "chiunque offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo" nonché "il partecipante alla competizione che accetta il denaro o altra utilità o vantaggio, o ne accoglie la promessa".

-
- Reati tributari (**Art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001**)²¹.

1.3. APPARATO SANZIONATORIO

Gli **artt. 9 - 23 del D. Lgs. n. 231/2001** prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra richiamati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, *"Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria viene determinata da parte del Giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

²¹ Art. 25-quinquiesdecies Reati tributari, aggiunto dall'art. 39 del D.L. n. 124 del 2019 dispone che: 1. In relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva²².

Inoltre, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001²³, è possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. n. 231/2001.

²² Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

²³ "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La

1.4. REATI COMMESSI NELLA FORMA DEL TENTATIVO

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D. Lgs. 231/2001).

L'art. 26 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, qualora venga impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, l'ente non incorre in alcuna responsabilità. In tal caso, infatti, l'esclusione della responsabilità e delle sanzioni conseguenti si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dal Decreto - commessi all'estero²⁴.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- i.* il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- ii.* l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii.* l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- iv.* sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

²⁴ L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

1.6. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Elemento caratteristico dell'apparato normativo dettato dal D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'ente.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso.

Per essere esente da responsabilità, l'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In tal caso, dunque, si assisterà ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa sarà, pertanto, tenuta a provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

1.7. LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Nella predisposizione del presente Modello, Hservizi SPA si è ispirata, altresì, alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, parzialmente modificate il 31 marzo 2008 e da ultimo aggiornate il 23 luglio 2014, approvate da parte del Ministero della Giustizia. In particolare, le Linee Guida elaborate da Confindustria suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, le attività di *risk assessment* e *risk management*, che prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione/aggiornamento del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo precedenti;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

Come sottolineato dall'Allegato F della D.G.R. n. VIII/7531 del 2012 e, altresì, dalle Linee Guida di Confindustria, l'eventuale scostamento da specifici punti delle Linee Guida utilizzate come riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dall'ente.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETA'

2.1. HSERVIZI SPA

HServizi SPA è una società a capitale interamente pubblico, costituita da circa 30 soci (diretti e indiretti). I Soci sono i comuni facenti parte dell'Isola Bergamasca e della Valle San Martino a cui HServizi offre ed eroga dei servizi. Essendo affidataria diretta di servizi attraverso il meccanismo c.d. "in house providing", lo stesso prevede, tra le altre cose, che le amministrazioni affidanti i servizi svolgano nei confronti del soggetto affidatario un controllo "analogo" a quello esercitato sui propri servizi.

Essendo affidataria diretta di servizi attraverso il meccanismo c.d. "in house providing", lo stesso prevede, tra le altre cose, che le amministrazioni affidanti i servizi svolgano nei confronti del soggetto affidatario un controllo "analogo" a quello esercitato sui propri servizi.

Hservizi SPA, come previsto dal dettato statutario, è governata da un Consiglio di Amministrazione, formato da n. 3 Consiglieri che ne determinano gli indirizzi strategici.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente/Amministratore Delegato di Hservizi SPA cui, ai sensi dell'art. 23 dello Statuto, è attribuita la rappresentanza legale della stessa e la responsabilità della gestione organizzativa ed amministrativa, nonché della promozione delle singole iniziative poste in essere dalla società. Il Presidente/Amministratore Delegato coordina e dirige il personale e i collaboratori della società e dà, altresì, esecuzione alle decisioni del Consiglio di Amministrazione.

All'Amministratore Delegato riportano le seguenti funzioni:

- **Settore amministrativo:**
 - Affari Generali e Legali;
 - Segreteria generale;
 - Contabilità e Finanza;
 - Risorse umane;
- **Gestione Certificazione/Sistema Qualità;**
- **Settore tecnico:**
 - Gestione energia;
 - Gestione calore;
 - Gestione servizi cimiteriali;
 - Gestione parcheggi pubblici;

- Gestione illuminazione pubblica/fotovoltaico;
- Gestione immobili e strade;
- Gestione impianti sportivi.

I compiti dei soggetti che appartengono alle funzioni sopra indicate saranno definiti all'interno del Mansionario aziendale.

Il Presidente/Amministratore Delegato riveste inoltre il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 D. Lgs. 81 del 2008 e s.m.i., con conseguente attribuzione di poteri in materia di salute, ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro. Il Presidente/Amministratore Delegato ha istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione, nominandone il Responsabile.

Hservizi SPA ha affidato a professionisti esterni – mediante appositi contratti – la consulenza fiscale con particolare riferimento alla gestione delle paghe.

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma della società non implicano necessariamente la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo "**Modello**"), salvo che tali modifiche non comportino significativi mutamenti delle regole previste dal presente Modello.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE

3.1. PREMessa

L'adozione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D. Lgs. 231/2001, rappresenta non solo il mezzo per evitare la commissione delle tipologie di reato contemplate dal Decreto, ma altresì un atto di responsabilità sociale nei confronti di tutti i portatori di interessi (Comuni Soci, dipendenti, fornitori *etc.*) oltre che della collettività. In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello Organizzativo mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte di Hservizi SPA e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Hservizi SPA stessa di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

Hservizi SPA ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di definizione del Modello per la prevenzione dei reati al fine di conformarsi a quanto previsto dalle *best practices*, dalla dottrina e dalla giurisprudenza esistente in materia, nonché per adeguare il Modello alle modifiche normative introdotte dal Legislatore.

3.2. IL PROGETTO DI HSERVIZI SPA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La metodologia scelta per l’aggiornamento del Modello della società, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative e strutturazione in fasi, è stata elaborata al fine di rispettare quanto delineato dalle *best practices* esistenti in materia e, comunque, tenendo in considerazione quanto previsto dalle linee guida applicabili.

Il Progetto di definizione del Modello si è articolato nelle fasi di seguito riportate:

Fase 1) - Risk Assessment:

Incontro preliminare con il Presidente/Amministratore Delegato e i responsabili di ciascuna Funzione/Area; raccolta ed analisi della documentazione rilevante (es. procedure e regolamenti); rilevazione dei processi e delle attività sensibili, nonché relativa valutazione in merito al rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001; richiamo delle misure di contrasto previste nelle procedure, nei regolamenti e nella documentazione condivisa; condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze della prima fase.

Nella seguente tabella sono rappresentate le variabili oggetto della fase 1 che, da sinistra a destra sono collegate in un flusso logico:

Reato tipico (fattispecie di reato)	Processo a rischio / Attività a rischio	Misure di prevenzione del rischio / Controlli / Protocolli	Grado di rischio	Analisi del rischio accettabile	Gap analysis	Flussi informativi verso l'OdV
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]

Fase 2) – Modello di Gap Analysis/Definizione dei protocolli di controllo:

Definizione di un modello per effettuare la Gap Analysis che comprenda l’analisi delle attività sensibili rilevate e dell’ambiente di controllo con riferimento ad un Modello “a tendere”, ossia conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001. Inoltre, definizione di criteri di sintesi per rilevare, negli

aggiornamenti del MOGC, le differenze tra protocolli di controllo esistenti e Modello a tendere e per individuare proposte di adeguamento e azioni di miglioramento.

In particolare, la *Gap Analysis* è finalizzata a rilevare gli *standard* di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire a Hservizi SPA di instaurare un'organizzazione volta ad evitare la commissione di reati. Gli *standard* di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Esistenza di procedure/linee guida formalizzate*: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili. Durante la fase 1 sono stati selezionati controlli/misure che sono stati codificati e inseriti opportunamente in questa analisi;
- *Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi*: verificabilità *ex post* del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile, anche tramite apposite evidenze archiviate;
- *Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti*: identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento all'interno di un processo sensibile di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività;
- *Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate*: formalizzazione di poteri di firma e di rappresentanza coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno di Hservizi SPA.

La *Gap Analysis* include, altresì i GAP eventualmente rilevati, nonché le priorità di intervento per la loro esecuzione.

Fase 3) - Definizione del Modello 231 e attività successive:

Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché verifica del Codice Etico; condivisione della documentazione così elaborata con il Referente del Progetto e con il vertice della società; approvazione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento alla Fase 1), la valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo le seguenti variabili, meglio enunciate nella Parte Speciale al paragrafo n. 4: "Metodologia di valutazione del rischio reato".

1. Valutazione della gravità del reato;
2. Valutazione della probabilità che il reato sia commesso;

3. Valutazione dell'impatto del reato commesso;
4. Valutazione complessiva connesso del rischio reato;
5. Valutazione dell'efficacia dei protocolli di controllo;
6. Valutazione dell'accettabilità del rischio reato residuo;
7. Analisi del rischio reato residuo – rischio reato accettabile.

3.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HSERVIZI SPA

L'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della società ha comportato, dunque, un'attività di adeguamento dei protocolli preesistenti ai principi di controllo introdotti con il D. Lgs. 231/2001, al fine di rendere il Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Come già accennato, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7, il D. Lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, Hservizi SPA ha predisposto un **Modello** che tiene conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi già esistenti prima dell'aggiornamento del Modello stesso.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i)* incidono sul funzionamento interno della società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e *ii)* regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello - così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di Hservizi SPA - comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- definizione di un Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- piano di comunicazione e formazione sui principi del D. Lgs. 231/2001 del personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- sistema formalizzato di deleghe e poteri.

Il presente Modello contiene:

- i) nella parte generale, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà e al sistema di *governance* di Hservizi SPA;
 - alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis* (comprese le attività di miglioramento e la loro prioritizzazione);
 - alla individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza della società, con specificazione di poteri e compiti che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - al piano di formazione e informazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni contenute nel Modello;
 - criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- ii) nella parte speciale, una descrizione relativa:
 - ai rischi reato, attività a rischio e relativi *standard* di controllo;
 - valutazione del rischio reato rispetto ai processi;
 - modello per la *gap analysis*;
 - flussi informativi verso l'OdV.

3.4 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E ATTIVITÀ SENSIBILI

A seguito dell'attività di *risk assessment* svolta, sono stati individuati i seguenti processi sensibili:

Processi primari:

1. Gestione energia

2. Gestione calore (*riqualifica impianti termici, manutenzione conduzione e terza responsabilità impianti, manutenzione impianti raffrescamento*)
3. Servizi cimiteriali (*illuminazione votiva, gestione concessioni cimiteriali, ampliamenti cimiteri*)
4. Gestione parcheggi pubblici (*gestione parcheggi a pagamento, manutenzione parcometri, ausiliari della sosta*)
5. Illuminazione pubblica e videosorveglianza (*manutenzione impianti pubblica illuminazione, riqualifica impianti IIPP, installazione e manutenzione impianti videosorveglianza e riconoscimento targhe*)
6. Fotovoltaico
7. Immobili e strade (*gestione impianti tecnici e immobili comunali, manutenzione strade, manutenzione segnaletica orizzontale e verticale, pulizie immobili*)
8. Impianti sportivi (*manutenzione, gestione spazi per attività sportive, coordinamento eventi, promozione sport e cultura*)

Processi di supporto:

1. Gestione risorse umane
2. Gestione approvvigionamenti
3. Gestione informazioni documentate e delle infrastrutture tecnologiche
4. Contabilità, controllo e finanza
5. Gestione dati/privacy
6. Gestione delle partecipazioni
7. Gestione salute e sicurezza sul luogo di lavoro
8. Gestione rapporti con i comuni soci/rapporti istituzionali
9. Gestione delle infrastrutture (immobili di proprietà)
10. Gestione certificazione (qualità)

Sulla base dei suddetti processi che inglobano le attività sensibili - secondo differenti gradazioni di rischio – si sono ritenuti esistenti profili di rischio di commissione dei reati di seguito elencati:

- Art. 24. - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata;

- Art. 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- Art. 25-ter - Reati societari;
- Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25-undecies - Reati ambientali;
- Art. 25-quinquiesdecies - Reati tributari.

Per quanto concerne, invece, i seguenti reati:

- Art. 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Art. 25-bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-sexies - Abusi di mercato;
- Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- Art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25-terdecies - Razzismo e xenofobia;
- Art. 25-quatordecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo;
- Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando;
- Reati transnazionali.

è stato ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello adottati da Hservizi SPA.

3.5 DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono rivolte al Consiglio di Amministrazione, alla Direzione e a tutti coloro che rivestono all'interno di Hservizi SPA funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto (c.d. soggetti apicali), ai dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente) e, per le disposizioni applicabili ai collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del *management*; inoltre, ove applicabili, le regole e i principi di comportamento contenuti nel Modello devono essere rispettati anche da consulenti, fornitori e clienti nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la società (di seguito anche i "**Destinatari**").

4. IL CODICE ETICO

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico adottato da Hservizi SPA.

In termini generali, il Codice è un documento ufficiale di Hservizi SPA, indirizzato a tutti i dipendenti, amministratori e collaboratori in genere che esprime gli orientamenti della società e che richiede loro comportamenti improntati alla legalità, onestà, trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano, prevedendo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei cd. "portatori di interesse" (ad es. dipendenti, fornitori, consulenti, clienti, Pubblica Amministrazione).

Il Codice è reso noto a tutti i destinatari ed esprime i principi etici che Hservizi SPA riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della società.

Il Codice Etico, fra l'altro, richiama principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/01, anche se non direttamente inseriti all'interno del Modello.

Il Codice Etico deve, quindi, essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi di tale documento.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. PREMESSA

Come sopra anticipato - in ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. 231/2001 – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV"), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria, possono essere così identificati:

- **Autonomia ed Indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza si inserisce *"come unità di staff in massima posizione gerarchica con rapporto diretto al massimo vertice dell'ente"* ed è privo di poteri decisionali ed operativi in merito all'attività aziendale.
- **Professionalità:** i membri dell'OdV devono possedere nel loro complesso specifiche competenze in ambito giuridico, economico, nell'ambito delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi.
- **Continuità di azione:** la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello Organizzativo adottato da Hservizi SPA ai sensi D. Lgs. 231/2001.

Indipendenza ed autonomia di azione dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal fatto che l'OdV non riporta gerarchicamente ad alcuna Funzione di Hservizi SPA ed è collocato in posizione di *staff* rispetto al Consiglio di Amministrazione.

5.1.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedono i requisiti di onorabilità, assenza di conflitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari *etc.*

In particolare, secondo quanto previsto dall'Allegato F indicato, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- avere relazioni di coniugio, parentela, affinità entro il quarto grado con il Presidente/Amministratore Delegato o i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti;
- essere componenti del Collegio dei Revisori dei Conti;
- essere stati condannati con sentenza, anche di primo grado, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza di requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

Inoltre, la carica di membro dell'OdV non può essere ricoperta da coloro che:

- si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- abbiano rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a enti nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica.

5.1.2. NOMINA

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione mediante delibera consiliare. Alla delibera del CdA sono allegati i *curricula* dei singoli componenti dell'OdV.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il CdA assegna un *budget* annuale affinché l'OdV possa svolgere le attività prescritte dal D. Lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, formazione specifica in tema di campionamento statistico e tecniche di analisi e valutazione dei rischi, consulenze specialistiche. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'OdV di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza - verranno messe a disposizione da Hservizi SPA.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

5.1.3. DECADENZA E REVOCA DALLA CARICA

Il verificarsi - in data successiva all'intervenuta nomina - di una delle condizioni di fatto relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità rispetto alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicato al Consiglio di Amministrazione da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- omessa reiterata partecipazione alle riunioni dell'OdV senza giustificato motivo;
- colposo inadempimento ai compiti delegati dall'OdV stesso e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Revisione Legale sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 5.8; l'omessa segnalazione al Presidente/Amministratore Delegato - e all'Organo di Revisione Legale - di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di Hservizi SPA ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

5.1.4. DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza di Hservizi SPA resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso. Se, nel corso della carica, un componente dell'OdV cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera.

La rinuncia alla carica ha effetto immediato se rimane in carica la maggioranza dell'OdV o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'OdV è ricostituita in seguito alla nomina del nuovo componenti.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

5.1.5. FUNZIONI E POTERI

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di Hservizi SPA, posto però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento di funzionamento interno in cui definisce le proprie modalità operative.

L'OdV ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica:

- il funzionamento del Modello e l'osservanza delle prescrizioni in questo contenute da parte di tutti i destinatari;
- la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di Hservizi SPA di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni dell'Ente o a novità normative.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza può disporre di atti ispettivi e di controllo, di accesso ad atti di Hservizi SPA, riservati e non, ad informazione o dati, a procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Per garantire una vigilanza quanto più efficace possibile sul funzionamento e il rispetto del Modello, rientrano fra i compiti dell'OdV, a titolo meramente esemplificativo e non tassativo:

- attivare un piano di verifica volto ad accertare la concreta attuazione del Modello Organizzativo da parte di tutti i destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello, in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001, informandone il CdA e la Direzione;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;

- monitorare – in collaborazione con la Direzione Generale – le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nell’Ente;
- accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni dell’Ente per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all’esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative;
- segnalare al Presidente/Amministratore Delegato eventuali violazioni di regole contenute nel Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull’applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell’organo deputato per l’applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

5.1.6. REGOLE DI CONDOTTA

L’attività dell’OdV deve essere improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- integrità: i componenti dell’OdV devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nonché rispettare e favorire il conseguimento degli obiettivi di Hservizi SPA;
- obiettività: i componenti dell’OdV non devono partecipare ad alcuna attività che possa pregiudicare l’imparzialità della loro valutazione. Devono riportare tutti i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- riservatezza: i membri dell’OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell’uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano

arrecare danno agli obiettivi di Hservizi SPA. Tutti i dati di cui sia titolare la società devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 196/2003.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

5.1.7. SEGNALAZIONI ALL'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni devono avvenire nel rispetto delle previsioni che saranno contenute in una apposita procedura.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza della identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Hservizi SPA o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa di Hservizi SPA o alla variazione delle aree di attività;
- le decisioni relative all'erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano Hservizi SPA o suoi dipendenti od organi dell'ente;
- gli esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dirigenti o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientali;
- le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali;
- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa di Hservizi SPA o alla variazione delle aree di attività;
- i procedimenti disciplinari promossi e la relativa definizione.

Ulteriori informazioni che dovranno essere trasmesse all'OdV sono indicate nei protocolli di controllo della parte speciale del presente Modello. L'Organismo di Vigilanza definirà la tempistica di trasmissione con apposita comunicazione ai responsabili delle attività sensibili individuate.

5.1.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Il libro dell'O.d.V. viene custodito in un apposito archivio presso i locali messi a disposizione dalla Società cui possono accedere solo:

- 1) i componenti dell'Organismo;
- 2) il Segretario nominato dall'Organismo, se persona diversa dai componenti dell'O.d.V.

Ogni informazione, segnalazione, report predisposto dall'O.d.V. in applicazione di disposizioni del Modello, è conservato in un archivio cautelato per un periodo di 10 anni. L'accesso a tale archivio è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza, ovvero a persone di volta in volta specificamente autorizzate dall'Organismo stesso.

L'O.d.V. uscente, al termine dell'incarico, dovrà consentire l'accesso all'archivio all'organismo subentrante.

5.1.9. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELLA SOCIETA'

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Revisione Legale di Hservizi SPA;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente del CdA, informandone anche l'Organo di Revisione Legale di Hservizi SPA.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

-
- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
 - stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
 - eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti;
 - eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
 - altre informazioni ritenute significative;
 - valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D. Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi di Hservizi SPA cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. PREMESSA

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste da predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità di Hservizi SPA in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo qualora prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto di Hservizi SPA, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (ad es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori *etc.*) nell'altro caso.

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del Commercio, Terziario e dei Servizi, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

6.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il sistema disciplinare attualmente applicato da Hservizi SPA è specificamente regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del Commercio, Terziario, Distribuzione e dei Servizi.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituiscono illecito disciplinare le seguenti condotte:

- a) colposa violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello;
- b) negligente violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello; (ad es. l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse da Hservizi SPA);

- c) volontaria violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso;
- d) volontaria violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso con la finalità di eludere i controlli previsti da Hservizi SPA o, comunque, di commettere un reato.

Al fine di ottemperare alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 con riguardo all'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei dipendenti non dirigenti delle misure previste nei modelli di organizzazione, gestione e controllo, Hservizi SPA si avvale quindi del sistema disciplinare sopra brevemente descritto.

Inoltre, il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello Organizzativo, dal Codice Etico e dalle prassi esistenti in FRRRB, ad opera di lavoratori dipendenti di Hservizi SPA, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente.

In particolare, le infrazioni delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e del Codice Etico potranno essere punite – a seconda della gravità della violazione e tenuto conto dell'eventuale recidiva – secondo quanto previsto dai CCNL di settore.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Presidente/Amministratore Delegato.

6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Con riguardo ai dirigenti, in assenza di un sistema disciplinare applicabile agli stessi, in caso di violazione dei principi generali del Modello adottato e delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico, si prevede la competenza del Consiglio di Amministrazione, ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, fino al licenziamento, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello da parte dei Dirigenti.

6.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Hservizi SPA valuta con particolare rigore le infrazioni di quanto previsto dal Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice di Hservizi SPA e che ne manifestano, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, dipendenti ed il pubblico in generale.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello Organizzativo o del Codice Etico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Hservizi SPA, si prevede l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di informare l'intero Consiglio d'Amministrazione e l'Organo di Revisione Contabile, che assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere gli opportuni provvedimenti.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D. Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o *partner* di Hservizi SPA circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza di irregolarità commesse da prestatori di lavoro o *partner* di Hservizi SPA.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per eventuali valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.5. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI REVISIONE CONTABILE

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Organo di Revisione Contabile e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere gli opportuni provvedimenti.

6.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi legati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento

qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, ciascun fornitore sottoscrive per presa visione il Codice Etico di Hservizi SPA e si impegna pertanto al rispetto dello stesso e a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

7. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D. Lgs. 231/2001, le linee guida elaborate dalle Associazioni, nonché l'Allegato F alla D.G.R. Lombardia n. VIII/7531 del 2008, precisano che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Hservizi SPA assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello organizzativo sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è improntata a principi di tempestività, efficacia e continuità.

Ogni dipendente è tenuto a: *i)* acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; *ii)* conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività. Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, nonché i controlli / protocolli ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse da Hservizi SPA.

La società provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

8. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno di Hservizi SPA e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;

- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica e, in ogni caso, tutte le volte che intervengano modifiche legislative che necessitino una modifica. Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni.

8.2. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Tra i requisiti richiesti in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, vi sono i seguenti:

- non deve essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari;
- deve aver dato nel tempo dimostrazione di comportamento corretto ed integerrimo;
- non deve versare in una situazione di conflitto di interessi.

Ai sensi di quanto statuito nell'allegato 3 al P.N.A. 2019, il R.P.C.T. svolge compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di anticorruzione, ai sensi della L. n. 190/2012, predisponde la relazione sulle attività svolte e ne assicura la pubblicazione sul sito *internet* di Hservizi SPA (nell'apposita sezione "Società Trasparente"), ai sensi dell'art. 1 co. 14 della L. n. 190/2012.

Il raggiungimento dello scopo di prevenzione di atti corruttivi - perseguito dal presente Modello Organizzativo - presuppone l'esistenza di coordinamento e continuo scambio di flussi informativi tra le diverse figure coinvolte nel sistema anticorruzione posto in essere da Hservizi SPA. Al tal fine, l'R.P.C.T. deve informare l'Organismo di Vigilanza di Hservizi SPA in merito a qualsiasi fatto/episodio illecito di cui è venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni, al fine di garantire un più efficace controllo sul rispetto delle disposizioni previste dal Modello e dal P.T.C.P.T. Inoltre, i Destinatari del P.T.P.C.T. segnalano al R.P.C.T. eventuali violazioni dei principi anticorruzione in esso contenuti mediante un'apposita casella di posta elettronica anticorruzione@hservizispa.it.

Al fine di assicurare una efficace gestione del rischio di atti corruttivi, quindi, tutto il personale di Hservizi SPA, nonché tutti i collaboratori che - a qualsiasi titolo - intrattengono rapporti con la società, devono:

- Segnalare al Responsabile - qualora si verificano - eventuali situazioni illecite e ipotesi di conflitto di interesse, anche solo potenziale;

- Partecipare – ognuno per le funzioni attribuite e il ruolo ricoperto – al processo di gestione del rischio di corruzione, collaborando con il Responsabile al fine di individuare le più efficaci misure di prevenzione della commissione di episodi corruttivi;
- Assicurare l’osservanza e il rispetto dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico e nel P.T.P.C.T.

Hservizi SPA, in persona del suo rappresentante legale pro-tempore, deve altresì, adottare tutte le misure necessarie volte a sanzionare – mediante l’avvio di procedimento disciplinari - comportamenti contrari ai principi anticorruzione enunciati nel Codice Etico. Il sistema disciplinare applicabile è quello delineato al Capitolo 6 del presente Modello Organizzativo.

8.3. MISURE GENERALI E SPECIFICHE DI INTEGRITA’

Hservizi integra nel presente modello gli aspetti essenziali della gestione del rischio di maladministration, così come previsto dalla normativa (L. 190/2012) e dai Piani Nazionali Anticorruzione. In merito alle misure di carattere generale, di seguito si riportano, per macro-categorie, le azioni svolte in modo trasversale per tutta l’organizzazione (i.e. misure di carattere generale).

Misura di prevenzione	Tempi	Responsabili
Applicazione del Codice di comportamento	Continua	Amministratore Delegato tutti i Dirigenti e Responsabili
Misure di disciplina del conflitto di interessi		
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Astensione in caso di conflitto di interessi	Continua	Amministratore delegato e Tutti i dirigenti
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Obbligo di comunicazione da parte del dipendente che si trova in ipotesi di conflitto di interesse	Continua	Tutti i Dirigenti e Responsabili
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell’assegnazione all’ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento	Immediata	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Monitoraggio della situazione, attraverso l’aggiornamento, con cadenza periodica da definire (biennale o triennale), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate	Entro il 31.12.2021	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale	Entro il 31.12.2021	Amministratore Delegato Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane

Misura di prevenzione	Tempi	Responsabili
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione	Entro il 31.12.2021	Amministratore Delegato Responsabile risorse umane e Assistente di direzione (nel caso di incompatibilità del Dirigente del personale)
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interesse	Continua	Dirigente amministrativo e Responsabile risorse umane
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241 /1990 e dal codice di comportamento	Continua	Amministratore Delegato Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interesse ai fini del conferimento dell'incarico di consulente	Continua	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Obbligo per il personale di una stazione appaltante di dichiarare se si trova nell'ipotesi di conflitto di interesse	Continua	Dirigente tecnico
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Esclusione dell'operatore economico dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interesse	Continua	Dirigente tecnico
Misure di inconferibilità / incompatibilità		
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità	Una settimana prima dell'atto di nomina	Amministratore Delegato Dirigente amministrativo e Responsabile risorse umane
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico	Una settimana prima dell'atto di nomina	Dirigente amministrativo e Responsabile risorse umane
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Successiva verifica entro un congruo arco temporale	Entro due mesi dall'atto di nomina	Dirigente amministrativo e Responsabile risorse umane
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso)	Entro due mesi dall'atto di nomina	Dirigente amministrativo
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013	Immediata	Dirigente amministrativo
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici		
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati	Immediata	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che	Immediata	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane

Misura di prevenzione	Tempi	Responsabili
presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001		
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013	Immediata	CDA, Amministratore Delegato Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: direttive interne volte a regolare la nomina e la formazione delle commissioni	Continua	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali		
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Adozione di regolamenti (ai sensi dell'art. 17, co. 2, della l. 400/1988) con cui individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche	Entro il 31.12.2021	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Obbligo di comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti	Immediata	Dirigente amministrativo e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Elenco di attività non consentite ai dipendenti	Entro il 31.12.2021	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Definizione/Adozione di una procedura per la presentazione della richiesta e il rilascio dell'autorizzazione	Entro il 31.12.2021	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione del pantouflage		
Misure di prevenzione del pantouflage: Applicazione del divieto di pantouflage non solo al soggetto che firma l'atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento	Immediata	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione del pantouflage: Obbligo di inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che il soggetto privato partecipante alla gara non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001	Continua	Amministratore Delegato Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione del pantouflage: Obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico	Immediata	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione del pantouflage: Inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage	Continua	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione del pantouflage: Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'ANAC ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.	Continua	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Misure di prevenzione che prevedono patti di integrità		
Misure di prevenzione che prevedono patti di integrità: Inserimento, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del	Continua	Amministratore Delegato Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane

Misura di prevenzione	Tempi	Responsabili
protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto		
Misure di formazione		
Misure di formazione: Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità	Continua	Amministratore Delegato Tutti i Dirigenti e Responsabili
Misure di formazione: Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione	Entro il 31.12.2022	CdA, Amministratore Delegato, tutti i Dirigenti e Responsabili
Misure di formazione: Percorsi formativi sul contenuto dei codici di comportamento e dei codici disciplinari	Continua	Tutti i Dirigenti e Responsabili
Misure di formazione: Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il PTPCT e i suoi aggiornamenti	Continua	Tutti i Dirigenti e Responsabili
Misure di formazione: Verifica dell'adeguatezza della formazione	Continua	Tutti i Dirigenti e Responsabili
Misure di rotazione ordinaria		
Misure di rotazione ordinaria: non attuabile, date le ridotte dimensioni	na	na
Misure di rotazione ordinaria: Previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori	Continua	Tutti i Dirigenti e Responsabili
Altre misure		
Misure di trasparenza	Continua	Amministratore Delegato Tutti i Dirigenti e Responsabili
Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	Continua	Tutti i Dirigenti
Misure di controllo	Continua	Amministratore delegato, tutti i Dirigenti e Responsabili
Misure di segnalazione e protezione	Continua	Tutti i Dirigenti e Responsabili
Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica	Continua	Tutti i dirigenti e Responsabile risorse umane
Rotazione straordinaria: - previsioni sulla rotazione in casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; - obbligo da parte dei dipendenti di comunicare la sussistenza di procedimenti penali a loro carico	Continua	CdA e Amministratore delegato

Con riferimento a specifiche Aree di rischio, Hservizi ha identificato Aree obbligatorie (previste dalla L.190/2012) e un'Area ulteriore di carattere generale. Con riferimento alla prima categoria, occorre precisare che Hservizi non svolge attività afferenti all'area C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, né all'Area D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. I rischi e le misure di contrasto del rischio di maladministration sono di seguito riportati:

Aree	Rischi	Misure	Tempi	Responsabili
A) Acquisizione e progressione del personale	Individuazione di fabbisogni quantitativamente e qualitativamente non coerenti con la mission	Trasparenza Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra responsabili competenti in settori diversi per finalità di aggiornamento sull'attività dell'azienda, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali Confronto tra organo di indirizzo e responsabili in merito alla definizione della programmazione del personale Rispetto dei vincoli previsti dalla finanza pubblica	Continuo	CdA Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
	Inserimento nel bando di criteri/clausole deputate a favorire soggetti predeterminati	Applicazione del Codice etico Trasparenza Controllo da parte di più soggetti rispetto alle modalità di istruzione delle pratiche Composizione commissione valutatrice secondo determinati requisiti	Continuo	Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
B) Contratti pubblici	Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione)	Applicazione del Codice etico Trasparenza Applicazione del D.Lgs.50/2016 Controllo da parte di più soggetti rispetto alle modalità di istruzione delle pratiche Verifica dei requisiti previsti dalle norme per determinate forniture (es. servizi assicurativi, bancari, etc.) Utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzie a corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini di pagamento agli operatori economici Adozione di terminologie chiare e il più possibili univoche (riduzione dei margini di ambiguità)	Continuo	Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa	Trasparenza Formazione del personale Previsione della presenza di più dipendenti in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti "sensibili", anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico responsabile Informatizzazione dei processi	Continuo	Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo

Aree	Rischi	Misure	Tempi	Responsabili
	Nomina RUP privo di requisiti e non idoneo	Corsi di formazione per i soggetti aventi requisiti per essere nominati RUP Dichiarazione attestazione assenza conflitti di interesse e di condanne penali	Continuo	Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
	Elusione delle regole di affidamento mediante improprio utilizzo di sistemi per favorire un'impresa	Obbligo di motivazione nella determinazione a contrarre in ordine alla scelta della procedura	Continuo	Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
	Predisposizione di clausole contrattuali vaghe e vessatorie per disincentivare la partecipazione dei concorrenti	Precisa descrizione dei lavori, della prestazione/fornitura e delle clausole contrattuali Coinvolgimento di più funzionari tecnici e amministrativi	Continuo	CdA Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
	Pagamento non giustificato	Affidamento dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti Informatizzazione del processo di liquidazione delle fatture Trasparenza	Continuo	CdA Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
	Abuso della discrezionalità nella valutazione degli elementi costitutivi delle offerte	Esplicitazione nel verbale di gara del rispetto dei criteri di valutazione previsti nel bando	Continuo	CdA Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
	Alterazione o sottrazione della documentazione sia in fase di gara che in fase successiva	Definizione delle modalità di garanzia della custodia dei documenti di gara.	Continuo	CdA Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo

**C) Provvedimenti
ampliativi della sfera
giuridica dei destinatari
privi di effetto economico
diretto ed immediato per il
destinatario**

(Area non applicabile al contesto di Hservizi)

**D) Provvedimenti
ampliativi della sfera
giuridica dei destinatari
con effetto economico
diretto ed immediato per il
destinatario**

(Area non applicabile al contesto di Hservizi)

**G) Gestione delle entrate,
delle spese e del
patrimonio**

Omissione dello svolgimento dei controlli

Trasparenza
Astensione in caso di conflitto di interesse
Formazione del personale
Utilizzo di piattaforme di pagamento elettronico
Controlli in momenti diversi da

Continuo

Amministratore delegato
Dirigente tecnico
Dirigente amministrativo

Aree	Rischi	Misure	Tempi	Responsabili
		parte di persone diverse Monitoraggio delle scadenze da parte di più persone in momenti diversi del processo		
	Applicazione distorta dei principi contabili	Trasparenza Formazione del personale Controllo da parte dei Revisori contabili Condivisione dell'attività legata a tale fase da parte di più persone	Continuo	Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
	Mancata fatturazione e/o riscossione	Definizione delle modalità di fatturazione (scadenziario) Controlli periodici da parte di più soggetti e condivisione dell'attività	Continuo	Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
	Doppia fatturazione	Sistemi di controllo interni e schede riepilogative	Continuo	Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo
	Effettuazione di registrazioni contabili non corrette	Formazione del personale Controlli interni e condivisione dell'attività	Continuo	Amministratore delegato Dirigente tecnico Dirigente amministrativo

Tutte le misure qui riportate integrano i controlli e i protocolli utilizzati per il contrasto del rischio reato nella Parte Speciale del presente MOGC.