

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Integrato con le misure di cui alla L. 190/2012

PSG Servizi e Salute S.r.l.

C.F. e P.I. 03144950304

Contrada Savorgnan 11/A

33057 – Palmanova (Udine)

Pec: psgserviziesalute@legalmail.it

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di ASP "Giovanni Chiabà" e ASP "Ardito Desio"



PSG
SERVIZI & SALUTE

PARTE GENERALE

CHANGELOG

N. Rev.	Data	Descrizione modifiche
1		
2		
3		
4		

INDICE

CAPITOLO I - IL CONTESTO NORMATIVO	4
1.1. La responsabilità degli enti: il D.lgs. 231/2001	4
1.2. Il quadro internazionale e gli obblighi di adeguamento	4
1.6. I criteri d'imputazione della responsabilità all'ente	6
1.6.1. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all'Ente	6
1.6.2. I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità all'Ente	7
1.7. Il catalogo dei reati previsti nel Decreto 231	8
1.8. La responsabilità dell'ente nelle ipotesi di reati transnazionali	12
1.9. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001	13
1.9.1. Tipologia di sanzioni	13
1.9.2. Le misure cautelari interdittive e reali	15
1.10. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	16
CAPITOLO II - PSG SERVIZI E SALUTE S.R.L.: STORIA, ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	19
2.2. Oggetto sociale e attività svolte	19
2.3. Struttura e organizzazione della Società	20
CAPITOLO III - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PSG SERVIZI.....	22
3.1. Finalità e Obiettivi del Modello 231	22
3.2. Il Modello 231 come sistema di compliance integrata	23
3.2.1. Integrazione con la L. 190/2012 e la normativa in materia di trasparenza	23
3.3. Il Modello 231 come presidio di integrità e strumento di sistema	24
3.4. Architettura e contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	25
3.4.1. Verifica di adeguatezza e analisi dei presidi esistenti (gap analysis)	25
3.4.2. Definizione e pianificazione degli interventi di miglioramento	26
3.4.3. Riferimenti metodologici e Linee Guida	26
CAPITOLO IV - EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO: I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI ED ESTERNI 231 ...	28
4.1. Premessa	29
4.2. Il sistema dei controlli interni	29
4.3. Elementi di controllo e ambiti di verifica	30
4.4. L'attività di vigilanza ed il ruolo dell'Organismo di Vigilanza	30
CAPITOLO V - IL CODICE ETICO	31
5.1. Premessa	31
5.2. Finalità e contenuti del Codice Etico	32
5.3. Principi ispiratori	32

5.4.	Applicazione e rapporti con gli stakeholder	33
5.5.	Diffusione, formazione e aggiornamento	33
5.6.	Sistema sanzionatorio	33
5.7.	Allegazione al Modello 231	34
CAPITOLO VI - APPROVAZIONE, DESTINATARI E COMUNICAZIONE DEL MODELLO.....		34
6.1.	L'adozione del modello	34
6.2.	I Destinatari del Modello	35
6.2.1.	Amministratore Unico e soggetti con funzione di rappresentanza dell'Ente	35
6.2.2.	Dipendenti	36
6.3.	La comunicazione del modello e la formazione	37
CAPITOLO VII - AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO		38
CAPITOLO VIII - L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....		39
8.1.	Requisiti	40
8.2.	Compiti e funzioni dell'ODV	40
8.3.	Funzioni e poteri dell'ODV.....	41
8.4.	Il Regolamento dell'ODV, il Piano di Vigilanza e la Relazione annuale	43
8.6.	Gestione dell'incarico all'ODV	46
8.6.1.	Nomina, durata e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	46
8.6.2.	Revoca dei componenti dell'Odv	47
CAPITOLO IX - IL SISTEMA DISCIPLINARE: VIOLAZIONE DEL MODELLO E SISTEMA SANZIONATORIO, RINVIO AL CODICE DISCIPLINARE		47

CAPITOLO I - IL CONTESTO NORMATIVO

1.1. La responsabilità degli enti: il D.lgs. 231/2001

L'introduzione della responsabilità degli enti collettivi nel sistema giuridico italiano costituisce una delle riforme più rilevanti e innovative dell'ultimo trentennio. Il punto di partenza di questo percorso si colloca nel **settembre del 2000**, quando il legislatore conferì al Governo la delega ad adottare un decreto legislativo volto a disciplinare la responsabilità degli enti, comprendendo al suo interno **persone giuridiche, società e soggetti privi di personalità giuridica**.

L'attuazione di tale delega ha condotto, nel **giugno del 2001**, all'emanazione del **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, con il quale venne introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un **regime di responsabilità autonomo in capo agli enti** per determinati comportamenti penalmente rilevanti. Tale disciplina segna un punto di svolta, poiché supera il principio tradizionale *societas delinquere non potest*, aprendo la strada a un modello misto in cui la responsabilità penale e quella amministrativa si intrecciano in funzione preventiva e sanzionatoria.

1.2. Il quadro internazionale e gli obblighi di adeguamento

L'adozione del Decreto Legislativo n. 231/2001 non è frutto di una scelta isolata, ma rappresenta la risposta dell'Italia a una serie di **obblighi assunti in sede internazionale**. In particolare, il legislatore nazionale ha dato attuazione a tre fondamentali strumenti convenzionali:

- **La Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995**, relativa alla **tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea**, che richiedeva agli Stati membri di introdurre strumenti efficaci per contrastare le frodi e gli illeciti economici a danno del bilancio comunitario;
- **La Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997**, concernente la **lotta alla corruzione dei funzionari pubblici europei e nazionali**, volta a garantire uniformità di trattamento e repressione delle condotte corruttive in ambito pubblico;
- **La Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997**, sulla **lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali**, che ha esteso l'obbligo di penalizzazione anche ai comportamenti lesivi della concorrenza e della trasparenza nei rapporti economici tra Stati.

Attraverso il recepimento di tali convenzioni, l'Italia ha inteso armonizzare il proprio ordinamento con i **principi e gli standard di responsabilità degli enti** già consolidati in altri sistemi giuridici, introducendo strumenti idonei a rafforzare la fiducia nella correttezza e trasparenza dell'attività economica.

1.3. Ambito di applicazione e soggetti responsabili

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere ritenuto responsabile per la **commissione o anche per il tentativo** di specifiche fattispecie di reato, i cosiddetti **"reati-presupposto"**, quando tali condotte siano **poste in essere da soggetti funzionalmente legati all'ente e nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo**.

La norma distingue due categorie di soggetti potenzialmente rilevanti:

- **Soggetti in posizione apicale**, ovvero coloro che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, o che ne detengono, anche di fatto, poteri di gestione e controllo;
- **Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza** di un apicale, comunemente definiti "sottoposti".

La ratio del sistema risiede nella volontà di evitare che l'ente possa sottrarsi a ogni forma di responsabilità quando l'illecito penale, pur commesso da una persona fisica, risulti strettamente connesso all'attività organizzativa e agli interessi collettivi perseguiti.

1.4. Natura della responsabilità e procedimento di accertamento

Sebbene il legislatore qualifichi formalmente la responsabilità prevista dal decreto come **"amministrativa"**, la **dottrina e la giurisprudenza prevalenti** ne riconoscono la **natura sostanzialmente penale**. Tale orientamento trova fondamento in una serie di elementi strutturali e procedurali:

- la responsabilità dell'ente scaturisce unicamente dalla **commissione di un reato**;
- l'**accertamento** avviene davanti al **giudice penale**, nell'ambito del medesimo processo instaurato nei confronti dell'autore materiale del fatto;
- le **sanzioni** previste hanno carattere **afflittivo e deterrente**, potendo giungere, nei casi più gravi, all'**interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività**.

Ne risulta un modello di responsabilità "ibrido", nel quale l'elemento penalistico si coniuga con profili di diritto amministrativo, dando luogo a una forma di responsabilità autonoma ma ispirata ai principi del giusto processo penale.

1.5. L'autonomia della responsabilità e la funzione preventiva del modello

Un tratto essenziale della disciplina è rappresentato dall'**autonomia della responsabilità dell'ente** rispetto a quella della persona fisica autrice del reato. Le sanzioni irrogabili all'ente non sostituiscono quelle personali, ma si **aggiungono** ad esse, configurando un sistema in cui la **responsabilità collettiva si cumula con quella individuale**.

Tale architettura mira a rafforzare la **funzione preventiva e deterrente** del sistema, promuovendo un approccio organizzativo fondato sul controllo e sulla prevenzione dei rischi. In questo senso, il decreto ha introdotto nel tessuto aziendale la necessità di adottare **modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire la commissione dei reati-presupposto, valorizzando la cultura della compliance e della governance etica.

1.6. I criteri d'imputazione della responsabilità all'ente

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati nel successivo paragrafo 1.7.), l'Ente è responsabile soltanto se si verificano certe condizioni, che vengono definite **criteri di imputazione del reato** e che si distinguono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

1.6.1. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all'Ente

La responsabilità dell'ente, secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo n. 231/2001, si fonda su precisi criteri oggettivi, che riguardano sia la qualifica del soggetto autore del reato, sia le finalità perseguite attraverso la condotta illecita.

La **prima condizione** oggettiva è rappresentata dal fatto che il reato-presupposto debba essere commesso da un **soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato**. L'articolo 5 del Decreto indica infatti due categorie di possibili autori:

- **i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, poteri di gestione e controllo**. Si tratta dei cosiddetti soggetti "apicali". In questo caso il legislatore ha previsto una sorta di presunzione di colpa per l'ente, in ragione del fatto che gli apicali incarnano e attuano le scelte gestionali e la politica dell'ente stesso. La responsabilità dell'ente può essere esclusa soltanto qualora venga dimostrato che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente e che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza incaricato di garantirne il funzionamento e l'osservanza;
- **i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali, ossia i cosiddetti "sottoposti"**. In questo caso la responsabilità dell'ente non scatta automaticamente, ma soltanto quando la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza. L'esclusione della responsabilità passa dunque attraverso l'adozione di protocolli organizzativi e comportamentali idonei, calibrati sulla specifica attività, capaci di assicurare il rispetto della legge e di prevenire o intercettare tempestivamente situazioni di rischio. È per questo che si parla, in tali casi, di "colpa di organizzazione", poiché la mancata adozione di adeguati presidi di controllo equivale a un consenso implicito dell'ente rispetto alla commissione del reato.

Accanto a questa prima **condizione**, il decreto ne introduce una **seconda**, relativa alla finalità della **condotta illecita**. È infatti necessario che il reato sia stato commesso “nell’interesse o a vantaggio dell’ente”. Le due nozioni non sono sovrapponibili:

- **l’“interesse” ricorre quando l’autore del reato agisce con l’intento di favorire l’ente**, anche se l’obiettivo perseguito non viene effettivamente raggiunto. L’interesse deve avere alcune caratteristiche fondamentali: oggettività, ossia indipendenza dalle convinzioni personali dell’autore e radicamento in elementi esterni verificabili; concretezza, in quanto riferito a situazioni reali e non meramente ipotetiche; attualità, perché deve sussistere nel momento in cui il fatto viene commesso, senza proiettarsi in un futuro incerto; non necessaria rilevanza economica, potendo anche coincidere con una scelta strategica o di politica aziendale;
- **il “vantaggio” sussiste invece quando l’ente trae o avrebbe potuto trarre dal reato un beneficio concreto**, non necessariamente di natura economica. Il vantaggio può essere diretto, se riconducibile esclusivamente all’ente; indiretto, se mediato da benefici a terzi che producono comunque ricadute positive sull’ente; oppure economico, anche se differito nel tempo.

È importante sottolineare che, per espressa volontà del legislatore, l’ente non risponde nei casi in cui i soggetti apicali o i sottoposti abbiano agito perseguendo un interesse esclusivamente personale o di terzi. In tale ipotesi viene meno il legame funzionale tra condotta illecita e attività dell’ente, condizione imprescindibile per l’attribuzione della responsabilità prevista dal decreto.

1.6.2. I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità all’Ente

Il **criterio soggettivo** di imputazione della responsabilità si realizza ogniqualvolta il reato sia espressione di un **indirizzo riconducibile alla politica aziendale o, quantomeno, derivi da una colpa di organizzazione**. Ciò significa che la responsabilità dell’ente non scaturisce automaticamente dalla condotta del singolo, ma si fonda sul legame tra la struttura organizzativa dell’ente e la possibilità che all’interno di essa maturino comportamenti penalmente rilevanti. In questa prospettiva, l’ente non risponde qualora riesca a dimostrare di avere posto in essere tutte le misure organizzative, gestionali e di controllo idonee a prevenire la commissione di uno dei reati-presupposto contemplati dal Decreto.

Proprio per questo, il legislatore ha previsto un sistema che consente all’ente di escludere la propria responsabilità dimostrando di avere adottato in anticipo strumenti di prevenzione e vigilanza. In particolare, la responsabilità non si configura se, prima della commissione del fatto:

- **siano stati predisposti e resi effettivamente operativi modelli di organizzazione, gestione e controllo capaci di prevenire la commissione dei reati;**
- **sia stato istituito un organismo di controllo interno**, dotato di autonomia e di poteri effettivi di iniziativa e verifica, incaricato di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli organizzativi.

Questa impostazione riflette la logica di fondo del Decreto: l’ente non è chiamato a rispondere in quanto tale, ma solo **laddove si accerti che non abbia predisposto un sistema adeguato a garantire**

il rispetto della legge. In altre parole, la responsabilità non è soltanto un riflesso della colpa individuale, ma nasce dall'omissione organizzativa, ossia dall'assenza di presidi capaci di prevenire e intercettare le condotte illecite.

1.7. Il catalogo dei reati previsti nel Decreto 231

In ossequio al "*principio di legalità*" di cui all'art. 2 c.p., il Legislatore ha enucleato un *numerus clausus* di reati per i quali l'Ente può essere chiamato a rispondere (c.d. "reati-presupposto").

Le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità dell'Ente, tassativamente elencate dal Decreto, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **Delitti contro la pubblica amministrazione o a danni dello Stato** (richiamati dall'art. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/2001)¹;
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (richiamati dall'art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)²;
- **Delitti di criminalità organizzata** (richiamati dall'art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)³;

¹ Quali: indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.); Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.); Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.); Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.); Frode informatica (art. 640 ter c.p.); Corruzione per un atto d'ufficio (art. 321 c.p.); Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); Concussione (art. 317 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319 bis e 321 c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter, comma 2 e 321 c.p.); Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater); Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.); Abuso d'ufficio in offesa degli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 323 c.p.); Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.); Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.); Frode nel settore dei finanziamenti destinati all'agricoltura (art. 2 Legge 23 dicembre 1986, n. 898); Peculato (art. 314 c.p.); Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.); abuso d'ufficio (art. 323 c.p.); Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.).

² Rientrano in tale categoria: Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, Accesso abusivo a sistemi informatici o telematici; Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche; Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici; Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico; Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico; Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche; Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche; Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici; Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità; Danneggiamento di sistemi informatici o telematici; Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità; Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica; Indebito utilizzo di carte di credito o di pagamento o altro documento che abiliti al prelievo di denaro contante; Falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche; Falsificazione o alterazione di carte di credito o di pagamento o documenti analoghi che abilitano al prelievo di denaro contante, il possesso, cessione e acquisto di tali carte o documenti di provenienza illecita o comunque falsificati (art. 55 comma 9 del D.Lgs 231/2007); Protezione dei dati personali, trattamento illecito di dati; Estorsione; Falsità nelle notificazioni e dichiarazioni al Garante, Misure di sicurezza; Inosservanza di provvedimenti del Garante; Altre fattispecie (in cui rientrano la violazione degli artt. 113 e 114 Codice Privacy: raccolta di dati e controllo a distanza in materia di annunci di lavoro e dati riguardanti i prestatori di lavoro) (artt. 167-171 D.Lgs 196/2003).

³ Tra questi: Associazione per delinquere, Associazione di tipo mafioso, Scambio elettorale politico-mafioso, Sequestro di persona a scopo di estorsione, Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, Provvedimenti urgenti per la

- **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. n. 231/2001)⁴;
- **Delitti contro l'industria ed il commercio** (richiamati dall'art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)⁵;
- **Reati societari** (richiamati dall'art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)⁶;
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. 231/2001)⁷;
- **Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati dall'art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001);
- **Delitti contro la personalità individuale** (richiamati dall'art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001)⁸;
- **Reati in materia di abusi di mercato** (richiamati dall'art. 25-sexies d.lgs. 231/2001)⁹;
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (richiamati dall'Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- **Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (richiamati dall'art. 25-octies d.lgs. 231/2001)¹⁰;

lotta alla criminalità organizzata e in materia di trasparenza e buon andamento della pubblica amministrazione (L. 203/91), Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo.

⁴ Quali: Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate; Alterazione di monete; Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate; Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede; Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati; Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo; Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata; Uso di valori di bollo contraffatti o alterati; Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni; Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

⁵ Fra cui: Turbata libertà dell'industria o del commercio, Illecita concorrenza con minaccia o violenza, Frodi contro le industrie nazionali, Frode nell'esercizio del commercio, Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, Vendita di prodotti industriali con segni mendaci, Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

⁶ Rientrano: False comunicazioni sociali, False comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori, Impedito controllo, Indebita restituzione di conferimenti, Illegale ripartizione degli utili e delle riserve, Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante, Operazioni in pregiudizio dei creditori, Omessa comunicazione del conflitto d'interessi, Formazione fittizia del capitale, Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, Corruzione tra privati, Illecita influenza sull'assemblea, Aggiotaggio, Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza; False dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.

⁷ In tale categoria: Associazioni sovversive, Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, Assistenza agli associati, Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale, Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo, Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale, Condotte con finalità di terrorismo, Attentato per finalità terroristiche o di eversione, Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi, Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione, Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi I e II del Titolo I Libro II del c.p., Cospirazione politica mediante accordo, Cospirazione politica mediante associazione, Banda armata - formazione e partecipazione, Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata, Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo, Danneggiamento delle installazioni a terra, Sanzioni per i reati commessi contro la sicurezza della navigazione marittima, Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica, Convenzione di New York del 9 dicembre 1999, "Repressione dei finanziamenti al terrorismo".

⁸ In particolare: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, Prostituzione minorile, Pornografia minorile, Detenzione di materiale pornografico, Pornografia (quali Abuso di informazioni privilegiate, virtuale, Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, Tratta di persone, Acquisto e alienazione di schiavi, Adescamento di minorenni);

⁹ Come: Abuso di informazioni privilegiate, Manipolazione del mercato.

¹⁰ Vi rientrano: Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio.

- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (richiamati dall'art. 25 octies.1);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (richiamati dall'art. 25-novies d.lgs. 231/2001)¹¹;
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (richiamati dall'art. 25-decies d.lgs. 231/2001)¹²;
- **Reati ambientali** (tutti richiamati dall'art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001)¹³;
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (richiamato all'art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01);
- **Razzismo e xenofobia** (tutti richiamati dall'art. 25-terdecies del d.lgs. 231/2001)¹⁴;
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (richiamati all'art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/01);
- **Reati tributari** (richiamati all'art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/01)¹⁵;

¹¹ Di seguito un elenco: Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa, Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione, Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori, Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati, Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa, Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione, Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale;

¹² Quale l'Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

¹³ Rientrano in questa categoria: Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette, Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto, Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette, Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili, Attività di gestione di rifiuti non autorizzata, Traffico illecito di rifiuti, Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee, Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari, False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti, Inquinamento doloso provocato da navi, Inquinamento colposo provocato da navi.

¹⁴ Rientrano in tale categoria di reato-presupposto tutte le fattispecie di propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico ovvero di istigazione o incitamento a compiere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

¹⁵ Vi rientrano: il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili; il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte; nonché, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro: il delitto di dichiarazione infedele; il delitto di omessa dichiarazione; il delitto di indebita compensazione.

- **Contrabbando** (richiamato all'art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01)¹⁶;
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (richiamati all'art. 25-septiesdecies D lgs. 231/01)¹⁷;
- **Delitti contro il riciclaggio di beni culturali, distrazione e saccheggio** (richiamati all'art. 25 duodevices D. lgs. 231/01)¹⁸.

A partire dal 1° luglio 2025, il Decreto Legislativo 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti, è stato aggiornato con l'introduzione di nuovi reati presupposto, ampliando ulteriormente il perimetro di responsabilità per le imprese.

In particolare, la Legge 6 giugno 2025, n. 82, recante *“Modifiche al Codice Penale, al Codice di Procedura Penale e altre disposizione per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali”*, ha inserito nell'articolo **25-undevices del D. Lgs. 231/2001 i “Delitti contro gli animali”**, estendendo la responsabilità degli enti anche a condotte di maltrattamento, uccisione, combattimento e spettacoli vietati¹⁹.

Inoltre, dal 10 giugno è entrata in vigore la Legge n. 80/2025 (conversione del Decreto-Legge n. 48/2025, noto come "Decreto Sicurezza") che ha incluso nel catalogo dei reati presupposto dell'articolo **25-quater del D. Lgs. 231/2001** le seguenti condotte criminose: **art. 270-quinquies.3 c.p. – Detenzione di materiale con finalità di terrorismo** e **art. 435 c.p. – Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti: riguarda la produzione o il possesso illegale di esplosivi**.

Da ultimo, con la **Legge 3 ottobre 2025, n. 147** di conversione con modifiche del Decreto Legge 8 agosto 2025, n. 116 (noto come DL “Terra dei Fuochi”) è stato rafforzato **il sistema sanzionatorio in materia di rifiuti**, con nuove fattispecie delittuose, aggravanti specifiche e confische obbligatorie circoscritte dove espressamente previste. Le modifiche principali interessano il D.Lgs. 152/2006 (TUA), il codice penale, il codice di procedura penale e il D.Lgs. 231/2001.

Considerati i reati sopra elencati, si nota che il criterio oggettivo dell’*“interesse o vantaggio”* analizzato al precedente paragrafo, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé incompatibile con la struttura colposa dei reati presupposto previsti dall’art. 25-septies del Decreto (omicidio e lesioni colpose).

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) esclude che si possa configurare il reato presupposto nell’interesse dell’Ente (ciò che presupporrebbe una direzione della volontà). Nel silenzio del legislatore, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene plausibile come criterio di ascrizione dei ricordati reati colposi la circostanza che l’inosservanza

¹⁶ Sono delineati nel Titolo VII, capo I, del D.P.R. n. 43/1973 - dall’art. 282 all’art. 301 – e puniscono chi introduce nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni doganali, merci che sono sottoposte ai diritti di confine.

¹⁷ Tra questi rientrano: Furto di beni culturali; Appropriazione indebita di beni culturali; ricettazione di beni culturali; Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali; Violazione in materia di alienazione di beni culturali; Importazione illecita di beni culturali; Uscita o esportazione illecite di beni culturali; Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici; Contraffazione di opere d’arte.

¹⁸ Vi rientrano: Riciclaggio di beni culturali e Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

¹⁹ Le fattispecie penali coinvolte includono: Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.); Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.); Spettacoli o manifestazioni vietate (art. 544-quater c.p.); Divieto di combattimento fra animali (art. 544-quinquies c.p.); Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)

della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Sicché – come si cercherà di mostrare ulteriormente nella parte speciale del Modello dedicata all'art. 25-septies – il criterio di ascrizione in discorso è in questi casi limitato all'oggettiva circostanza che la condotta inosservante rechi un vantaggio all'Ente.

- Per la **mitigazione del rischio** di compimento dei reati presupposto delle categorie sopra riportate, l'Ente ha predisposto specifici protocolli di controllo per il cui dettaglio si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello.

1.8. La responsabilità dell'ente nelle ipotesi di reati transnazionali

L'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede che la responsabilità dell'ente possa configurarsi anche in relazione a **reati commessi all'estero, purché rientranti tra quelli contemplati dal decreto stesso**. La *ratio* di tale previsione, come sottolineato anche dalla Relazione illustrativa, è quella di evitare che condotte criminose frequenti e spesso caratterizzate da un forte rilievo transnazionale possano restare prive di sanzione, con il rischio di vanificare l'intero impianto normativo. In altre parole, si vuole impedire che la semplice collocazione geografica del fatto illecito diventi un espediente per eludere le regole poste dal legislatore.

La responsabilità dell'ente per fatti commessi all'estero si fonda su **presupposti di carattere generale** e su requisiti specifici. I presupposti generali riguardano la necessità che:

- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di un soggetto apicale;
- non siano stati adottati e attuati in maniera efficace i modelli organizzativi e i sistemi di controllo previsti dagli articoli 6 e 7 del decreto (i cosiddetti *compliance programs*).

A questi si aggiungono i **presupposti specifici**, che delimitano con maggiore precisione l'ambito applicativo della norma:

- il reato deve essere stato commesso all'estero da un soggetto apicale;
- l'ente deve avere la propria sede principale o comunque un centro stabile di attività in Italia;
- la responsabilità dell'ente può sorgere soltanto nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, che disciplinano l'applicabilità della legge penale italiana a fatti commessi fuori dal territorio nazionale;
- qualora lo Stato estero in cui il reato è stato commesso proceda nei confronti dell'ente, quest'ultimo non può essere perseguito anche in Italia;
- nei casi in cui la legge preveda che l'azione penale sia subordinata alla richiesta del Ministro della giustizia, la responsabilità dell'ente può essere fatta valere solo se la richiesta viene formulata espressamente anche nei suoi confronti.

Il quadro normativo è stato successivamente rafforzato dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale. Tale legge ha introdotto la nozione di *reato transnazionale*, qualificandolo come qualsiasi reato punito con la reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e ricorra almeno una delle seguenti **condizioni**:

- sia commesso in più di uno Stato;
- sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo si svolga in un altro Stato;
- sia commesso in uno Stato, ma coinvolga un gruppo criminale impegnato in attività in più Paesi;
- sia commesso in uno Stato, ma produca effetti rilevanti in un altro.

La stessa legge ha inoltre esteso l'ambito della responsabilità amministrativa degli enti ad alcune fattispecie tipicamente connotate da una dimensione transnazionale, tra cui l'associazione a delinquere di tipo mafioso, l'associazione per il contrabbando di tabacchi lavorati esteri, l'associazione finalizzata al traffico di stupefacenti e il traffico di migranti. In tal modo, l'ordinamento ha inteso offrire strumenti più incisivi per contrastare fenomeni criminali che, per loro natura, oltrepassano i confini nazionali e richiedono una risposta giuridica armonizzata e coordinata.

1.9. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001

1.9.1. Tipologia di sanzioni

In caso di accertata responsabilità nella commissione di un reato presupposto, l'ente è perseguibile con diverse tipologie di sanzioni, commisurate in rapporto alla gravità del fatto costituente reato, al peculiare contesto in cui si sia configurato, alla natura dell'Ente e della sua attività.

Oltre alle particolari condizioni che caratterizzano la modulazione delle varie tipologie di sanzioni, ve ne sono due di carattere generale: la reiterazione e la pluralità.

- Si parla di **reiterazione** quando l'ente, che risulti condannato già una volta in via definitiva per un fatto costituente reato, ne commetta un altro nei cinque anni successivi. Ciò ha particolare rilevanza nella determinazione delle sanzioni interdittive, qualora previste.
- Se invece l'ente è responsabile di una **pluralità di illeciti**, commessi con una sola azione o nel contesto di una medesima attività, si determina un inasprimento non solo delle sanzioni interdittive, ma anche di quelle pecuniarie, adottando quella prevista per l'illecito più grave, con possibilità di aumento della stessa fino al triplo.

Tanto premesso, l'**art. 9 del d.lgs. 231/2001** prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti **SANZIONI** a carico dell'Ente:

- **sanzioni pecuniarie** sono determinate dal giudice sulla base di quote prestabilite che variano da **un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna** (per una sanzione totale che va da €25.822,84 ad € 1.549.000,00) valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è, inoltre, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

La **sanzione pecuniaria è ridotta** nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- l'Ente abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata **non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni** 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;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

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

- l'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato 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;
- in caso di reiterazione degli illeciti (v. *infra* nel paragrafo).

Si badi che le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

- **confisca**: nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca **del prezzo o del profitto del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

E' inoltre possibile il **commissariamento** dell'Ente, ai sensi **dell'art. 15 d.lgs. n. 231/2001**: "[...] *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 [...]*".

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un **commissario nominato dal giudice** ai sensi e alle condizioni di cui **all'art. 15 del d.lgs. 231/2001**.

Nelle ipotesi di **tentativo** di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) **sono ridotte da un terzo alla metà**.

1.9.2. Le misure cautelari interdittive e reali

Nei confronti dell'Ente sottoposto a procedimento può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La **misura cautelare interdittiva** – che consiste nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva – è disposta in presenza di due requisiti:

- quando risultano **gravi indizi** per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste **dall'art. 13 del Decreto**: l'Ente ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti);

- quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere **concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel **sequestro preventivo** e nel **sequestro conservativo**.

- Il **sequestro preventivo** è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile all'Ente, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico dell'Ente stesso.
- Il **sequestro conservativo** è disposto in relazione a beni mobili o immobili dell'Ente nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

1.10. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

A) Modello di organizzazione, gestione e controllo ed il valore esimente

Come anticipato, un aspetto centrale del **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** è rappresentato dal riconoscimento di un **valore esimente** ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo (*MOG*) adottati dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte dei soggetti che agiscono in loro nome o interesse.

Tali modelli costituiscono il fulcro del sistema di responsabilità delineato dal decreto: essi non solo definiscono l'architettura dei controlli interni, ma rappresentano anche lo strumento attraverso il quale l'ente può dimostrare di aver agito in modo diligente e conforme ai principi di legalità, eticità e trasparenza.

È tuttavia importante sottolineare che la **mera adozione formale del Modello 231** non è di per sé sufficiente a escludere la responsabilità dell'ente. L'efficacia esimente è riconosciuta solo se il Modello risulta **concretamente attuato e operante**.

L'art. 6, comma 1, del **D.Lgs. 231/2001** stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se è in grado di provare congiuntamente che:

1. **L'organo dirigente** ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**;
2. Il compito di **vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento** del modello è stato affidato a un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo** (il cosiddetto **Organismo di Vigilanza**, o *OdV*);
3. Le persone che hanno commesso il reato **hanno eluso fraudolentemente il modello** di organizzazione e gestione;
4. Non vi è stata **omissione o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'ente, pertanto, deve essere in grado di dimostrare la propria **estraneità organizzativa e funzionale** rispetto al fatto illecito, provando che la commissione del reato non è dipesa da una "colpa organizzativa". Quest'ultima consiste nel non aver predisposto misure adeguate a prevenire la realizzazione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Nel caso, invece, di **reati commessi da soggetti sottoposti** alla direzione o vigilanza di un apicale, l'ente è responsabile **solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza** a cui è tenuto (art. 7 D.Lgs. 231/2001).

Il decreto non definisce in modo analitico la struttura del Modello, ma detta **principi generali** cui l'ente deve attenersi nella sua elaborazione, in proporzione alla propria dimensione, complessità e grado di rischio.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello debba:

- **Individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto;
- **Prevedere protocolli specifici** per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- **Stabilire modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione dei reati;
- **Introdurre obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in merito alle violazioni o criticità rilevate;
- **Istituire un sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Inoltre, il Modello deve essere **costantemente verificato e aggiornato**, per valutarne l'efficacia rispetto alla prevenzione dei reati e per adeguarlo a:

- eventuali modifiche normative (come l'introduzione di nuovi reati-presupposto);
- variazioni dell'assetto organizzativo o societario dell'ente;
- emersione di violazioni significative o carenze nei controlli.

Elemento ormai imprescindibile del Modello 231 è la previsione di un sistema strutturato di **segnalazione interna (whistleblowing)**, volto a tutelare chi, nell'ambito lavorativo, rilevi e segnali violazioni, frodi o comportamenti illeciti.

La prima disciplina italiana in materia è stata introdotta dalla **Legge 6 novembre 2012, n. 190** (c.d. *Legge Severino*), che ha inserito l'art. 54-bis nel **D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**. Tale norma tutela il dipendente pubblico che segnali all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o al superiore gerarchico condotte illecite conosciute per ragioni d'ufficio, al fine di favorire l'emersione di fenomeni corruttivi e di mala gestio.

Successivamente, la **Legge 30 novembre 2017, n. 179** ha esteso la tutela ai lavoratori del settore privato, introducendo nel corpo dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 **tre nuovi commi** che obbligano gli enti a prevedere nei propri modelli **canali di segnalazione riservati** e **procedure interne** atte a garantire:

- la **riservatezza dell'identità del segnalante**;
- la possibilità, per apicali e sottoposti, di **presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del modello organizzativo**;
- la **protezione da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione**.

Da ultimo, il quadro normativo è stato profondamente riformato dal **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** (c.d. *Decreto Whistleblowing*), emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937. Tale decreto ha ampliato il novero dei soggetti tutelati e ha imposto a enti pubblici e privati l'obbligo di istituire **una procedura interna di segnalazione**, fondata su **canali dedicati e sicuri** (scritti, orali o informatici).

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che:

- l'adozione di **misure discriminatorie o ritorsive** nei confronti del segnalante possa essere denunciata all'**Ispettorato Nazionale del Lavoro**, anche per il tramite delle organizzazioni sindacali;
- siano **nulle** le misure ritorsive o discriminatorie (come licenziamento, demansionamento o mutamento di mansioni) adottate a seguito della segnalazione;
- in caso di controversia, **spetti al datore di lavoro** dimostrare che le misure contestate siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve, in conclusione, costituire un sistema **vivo e dinamico**, integrato nei processi aziendali e costantemente aggiornato. Esso non si limita a un adempimento formale, ma si configura come **strumento operativo di prevenzione, cultura della legalità e buon governo**, capace di tutelare l'ente, i suoi esponenti e gli stakeholder da rischi giuridici, reputazionali e gestionali.

Solo un Modello effettivamente applicato, sostenuto da un'adeguata formazione del personale, da controlli efficaci e da una reale apertura alle segnalazioni interne, può assolvere alla funzione esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001 e garantire una gestione conforme ai più elevati standard etici e normativi.

B) Organismo di Vigilanza

Occorre, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo predisposto sia stato affidato ad un apposito **Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Sull'Odv si rimanda al capitolo 8 della Parte Generale.

*



CAPITOLO II - PSG SERVIZI E SALUTE S.R.L.: STORIA, ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

2.1. Cenni su PSG

PSG Servizi e Salute S.r.l. (di seguito anche solo la “**Società**” o “**PSG Servizi**”) è una società a responsabilità limitata interamente pubblica che opera secondo il modello delle società in house providing, conformemente alle disposizioni del Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (D.Lgs. 175/2016, c.d. TUSP) e alle normative regionali vigenti.

La Società è stata costituita l'8 maggio 2024 su iniziativa delle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP) “Ardito Desio” di Palmanova e “Giovanni Chiabà” di San Giorgio di Nogaro, istituti vigilati e finanziati dalla Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia. La costituzione è stata autorizzata dai rispettivi Consigli di Amministrazione con delibere del 16 dicembre 2023 e del 12 dicembre 2023, previo ottenimento di tutti i pareri favorevoli previsti dal TUSP e del nulla-osta ex art. 33 del Regolamento regionale di contabilità delle ASP.

PSG Servizi nasce come braccio operativo delle ASP fondatrici, con il compito di integrare e supportare le attività istituzionali, favorendo un sistema coordinato di servizi socio-sanitari e assistenziali, con particolare attenzione agli anziani non autosufficienti e alle fasce fragili della popolazione.

2.2. Oggetto sociale e attività svolte

L'oggetto sociale della Società, definito nello Statuto, riguarda la **gestione, l'organizzazione e l'erogazione di servizi socio-sanitari e assistenziali** in favore della collettività, nonché la promozione della qualità della vita e dell'inclusione sociale.

In particolare, PSG Servizi svolge le seguenti attività:

- **Servizi socio-sanitari e assistenziali:** gestione di Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA), centri di riabilitazione, case di cura, strutture di accoglienza per anziani e minori, servizi domiciliari, forniture sanitarie e attività di igienizzazione e sanificazione.
- **Servizi alla persona e accoglienza:** gestione di strutture temporanee e permanenti, progetti di inclusione e reinserimento sociale per soggetti svantaggiati.
- **Sviluppo del territorio e coesione sociale:** la Società promuove un modello integrato di welfare, volto a generare valore sociale, ambientale ed economico, in sinergia con le ASP e gli enti pubblici territoriali.
- **Formazione e valorizzazione professionale:** organizzazione di attività formative e di aggiornamento per il personale socio-sanitario, con particolare attenzione a qualità, sicurezza e innovazione.

Guidata da principi di **sostenibilità, inclusione e trasparenza**, PSG Servizi si propone come **partner qualificato** per la costruzione di servizi resilienti, equi e a misura di cittadino.

2.3. Struttura e organizzazione della Società

Il patrimonio della Società è costituito dai conferimenti delle ASP fondatrici ed è destinato esclusivamente al perseguimento delle finalità statutarie.

Sono soci fondatori della Società:

- ASP “Ardito Desio” di Palmanova;
- ASP “Giovanni Chiabà” di San Giorgio di Nogaro.

A) Governance e organi sociali

Lo Statuto disciplina gli organi societari, la durata, le competenze e i poteri, in conformità alla normativa sulle società a controllo pubblico.

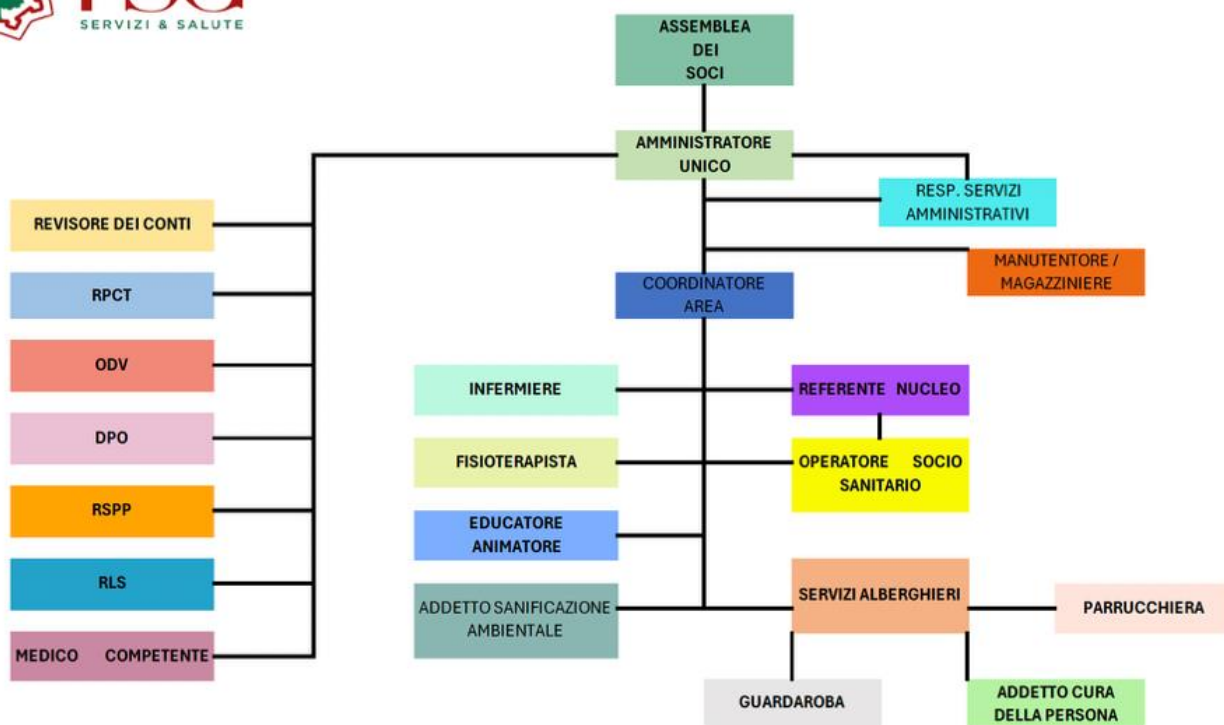
- **Amministratore Unico:** rappresenta legalmente la Società, coordina le attività e attua le linee strategiche;
- **Revisore dei Conti:** svolge funzioni di controllo amministrativo e contabile;
- **Organo di Vigilanza:** garantisce l’attuazione del Modello 231;
- **Responsabili e figure di garanzia:** la Società si avvale di specifici incaricati per la protezione dei dati personali (DPO), la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT), la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (RSPP, RLS, Medico Competente).

B) Struttura operativa

La gestione operativa è organizzata secondo un mansionario che definisce ruoli, responsabilità e funzioni ed è riassunta nel seguente organigramma:



Organigramma



*

CAPITOLO III - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PSG SERVIZI

3.1. Finalità e Obiettivi del Modello 231

L'adozione del **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** – pur non configurandosi come un obbligo di legge – rappresenta per **PSG Servizi** una **scelta consapevole di responsabilità, trasparenza e coerenza** con i propri valori fondanti.

Tale decisione risponde a una duplice esigenza strategica: da un lato, **dare piena attuazione alle finalità preventive indicate dal legislatore** con il D.Lgs. 231/2001, orientate a evitare la commissione dei cosiddetti *reati-presupposto* da parte di soggetti che operano in nome o per conto dell'ente; dall'altro, **rafforzare la tutela della Società**, salvaguardandone l'immagine, la credibilità e la reputazione nei confronti delle istituzioni, dei partner, degli stakeholder e della collettività di riferimento.

Il Modello 231 non deve essere inteso esclusivamente come uno strumento difensivo volto a prevenire l'applicazione di sanzioni pecuniarie o interdittive, ma come un **meccanismo virtuoso di governance e miglioramento organizzativo**, finalizzato a consolidare i principi di legalità e correttezza che ispirano l'azione della Società. Esso consente di **verificare, ottimizzare e rendere trasparenti** i processi interni, migliorando il sistema dei controlli, la gestione delle risorse e la cultura della compliance aziendale.

Le finalità specifiche del Modello possono essere così articolate:

- **Prevenire e ridurre i rischi** connessi alle attività operative e istituzionali di PSG Servizi, con particolare riferimento alla possibilità di condotte illecite rientranti tra i reati-presupposto del D.Lgs. 231/2001;
- **Promuovere la consapevolezza** tra tutti coloro che operano in nome, per conto o nell'interesse della Società, che la violazione delle regole contenute nel Modello e nel Codice Etico può costituire reato e comportare gravi conseguenze sul piano sia individuale sia societario;
- **Riaffermare il principio di tolleranza zero** nei confronti di comportamenti contrari alla legge, ai principi etici e alle regole di correttezza professionale e istituzionale;
- **Sensibilizzare gli stakeholder** interni ed esterni circa le implicazioni derivanti dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché circa l'importanza di comportamenti conformi ai principi di integrità e trasparenza;
- **Garantire un presidio costante** sulle attività societarie, volto a individuare tempestivamente eventuali aree di rischio e a predisporre misure preventive, correttive e disciplinari idonee a contenerne l'impatto.

In questa prospettiva, il Modello 231 si configura come uno **strumento gestionale integrato**, capace di orientare i comportamenti individuali e collettivi verso la cultura della legalità e della responsabilità organizzativa, contribuendo al rafforzamento dell'identità etica e reputazionale della Società.

3.2. Il Modello 231 come sistema di compliance integrata

Il **Modello dello di organizzazione, gestione e controllo** adottato da **PSG Servizi** ai sensi del **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** rappresenta uno strumento di governance trasparente, efficace e orientato alla prevenzione dei reati contemplati dal Decreto. Esso costituisce il fondamento del sistema di integrità aziendale e della cultura della legalità che permea l'azione della Società.

L'adozione del Modello si inserisce in un più ampio percorso di **compliance integrata**, volto a garantire la coerenza e il coordinamento tra tutti gli strumenti di presidio etico e normativo che disciplinano l'attività societaria. In tale prospettiva, il Modello 231 è stato redatto tenendo conto delle normative vigenti in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, protezione dei dati personali e gestione responsabile delle attività istituzionali.

In particolare, il Modello si integra con:

- le **disposizioni in materia di pubblicità e trasparenza**, previste dalla normativa nazionale e dai principi di accessibilità e accountability amministrativa;
- il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)**, quale strumento di programmazione, analisi e gestione del rischio corruttivo;
- i **modelli organizzativi e le procedure interne per la protezione dei dati personali**, conformi al **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)** e alla normativa nazionale (D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.);
- i **regolamenti interni, le policy aziendali e le procedure operative** adottate da PSG Servizi, che costituiscono fonti integrative e attuative delle regole di governance e di conduzione delle attività istituzionali;
- il **sistema di segnalazione interna (whistleblowing)**, disciplinato dal **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, volto a tutelare la riservatezza dei segnalanti e a favorire l'emersione di comportamenti illeciti o non conformi.

3.2.1. Integrazione con la L. 190/2012 e la normativa in materia di trasparenza

Con specifico riguardo alla normativa anticorruzione introdotta dalla **Legge 6 novembre 2012, n. 190**, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", il **Modello 231 costituisce strumento di allineamento e coordinamento diretto**.

La Legge 190/2012 – unitamente al **D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33**, concernente il riordino della disciplina sulla trasparenza e la diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni – ha

esteso i principi di integrità e legalità anche alle società a partecipazione pubblica, tra cui PSG Servizi, imponendo l'adozione di misure organizzative e procedurali atte a prevenire fenomeni corruttivi.

Successivamente, il quadro normativo è stato aggiornato dal **D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97**, recante la "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza", che ha introdotto il modello italiano del **Freedom of Information Act (FOIA)**, rafforzando il diritto di accesso civico e la trasparenza come strumenti di controllo diffuso sull'operato delle pubbliche amministrazioni e delle società a controllo pubblico.

Il legislatore, con tale intervento, ha inoltre previsto l'unificazione delle figure del **Responsabile della Prevenzione della Corruzione** e del **Responsabile della Trasparenza**, riunite nell'unico incarico di **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**. Tale figura, già individuata da PSG Servizi, costituisce un presidio fondamentale di garanzia e di raccordo tra il PTPCT e il Modello 231, assicurando coerenza, efficienza e uniformità di azione nell'ambito del sistema di controllo interno.

3.3. Il Modello 231 come presidio di integrità e strumento di sistema

Il **Modello adottato da PSG Servizi** rappresenta quindi una **sintesi operativa e normativa** delle diverse istanze di legalità, efficienza e responsabilità introdotte dal legislatore negli ultimi anni. Esso si configura come uno **strumento di sistema** in grado di:

- garantire la **coerenza complessiva delle regole interne** e la piena integrazione con le politiche di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- rafforzare la **cultura della legalità e dell'etica pubblica**, promuovendo comportamenti improntati a integrità, correttezza e responsabilità;
- tutelare l'**immagine, l'affidabilità e la credibilità** della Società nei confronti delle istituzioni, dei partner e della collettività;
- assicurare la **continuità del presidio di prevenzione**, mediante l'aggiornamento costante del Modello in relazione alle modifiche normative, alle evoluzioni organizzative e ai risultati delle attività di controllo e vigilanza.

La prima versione del Modello ("aggiornamento 00") è stata approvata con determina dell'**Amministratore Unico**. PSG Servizi provvederà al suo **costante aggiornamento e adeguamento**, sulla base dell'evoluzione legislativa e regolamentare, nonché dell'esperienza maturata nella sua applicazione pratica.

In tal modo, il Modello 231 non solo assolve alla funzione di prevenzione prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma si configura come un **vero e proprio strumento di legalità e di governance**, volto a rafforzare la fiducia degli stakeholder pubblici e privati e a garantire che l'azione della Società si ispiri ai principi di **trasparenza, efficienza e responsabilità pubblica**.

3.4. Architettura e contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello adottato da PSG Servizi si articola in due parti tra loro strettamente complementari:

- **La Parte Generale:** descrive l'assetto organizzativo della Società, i riferimenti normativi di riferimento, i criteri e le modalità seguite per la predisposizione del Modello, nonché i principi che ne regolano l'adozione, l'attuazione, l'aggiornamento e la diffusione. La Parte Generale disciplina, inoltre, il sistema di controllo, inteso sia come insieme di presidi interni sia come attività di vigilanza affidata all'**Organismo di Vigilanza** individuato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- **La Parte Speciale:** predisposta a seguito di un'approfondita attività di **risk assessment** sui reati-presupposto previsti dal Decreto, individua, in relazione ai diversi processi sensibili di PSG Servizi e con il coinvolgimento delle funzioni competenti, i protocolli e i presidi organizzativi già in essere. L'efficace applicazione di tali protocolli, comprovata da attività sistematiche di verifica e monitoraggio e dall'operatività del sistema disciplinare, consente di mitigare i rischi e costituisce elemento fondamentale ai fini dell'esimente prevista in caso di eventuali procedimenti giudiziari.

Nella predisposizione del Modello, PSG Servizi ha tenuto conto:

- della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- delle **Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo** ex D.Lgs. 231/2001 emanate dai principali organismi di rappresentanza;
- dell'insieme dei regolamenti interni, delle procedure e degli uffici coinvolti;

il tutto in un'ottica di costante miglioramento del sistema di governance e di rafforzamento dell'efficienza dei controlli interni ed esterni.

3.4.1. Verifica di adeguatezza e analisi dei presidi esistenti (gap analysis)

Successivamente alla mappatura dei rischi-reato, PSG Servizi ha condotto una **verifica di adeguatezza dei presidi organizzativi e di controllo già esistenti**, con l'obiettivo di accertarne la coerenza rispetto ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e alle migliori pratiche in materia di prevenzione dei reati.

L'attività è stata svolta confrontando:

- i **presidi e le misure attualmente in vigore** (procedure operative, regolamenti interni, responsabilità attribuite, controlli esistenti);
- con i **presidi ritenuti necessari** per prevenire i reati potenzialmente connessi alle attività della Società, come individuati nella fase di analisi dei rischi.

Tale confronto ha consentito di individuare le eventuali **aree di miglioramento o di rafforzamento** del sistema, ossia quei processi o ambiti in cui i controlli risultano non ancora formalizzati, non sistematici o suscettibili di maggiore integrazione.

Questa fase rappresenta un passaggio essenziale per la successiva definizione degli interventi correttivi e delle **azioni di miglioramento** volti a rendere il Modello pienamente idoneo a prevenire i rischi mappati.

3.4.2. Definizione e pianificazione degli interventi di miglioramento

A seguito della mappatura dei rischi e della verifica di adeguatezza dei presidi esistenti (*gap analysis*), la Società ha proceduto alla **definizione e pianificazione delle azioni di miglioramento** necessarie a garantire l'efficacia complessiva del Modello 231.

Gli interventi individuati hanno l'obiettivo di:

- rafforzare i sistemi di controllo e i protocolli organizzativi a presidio dei processi sensibili;
- colmare eventuali mancanze di formalizzazione attraverso la **predisposizione di procedure e regolamenti** specifici;
- potenziare i presidi già esistenti mediante la loro **integrazione o aggiornamento**;
- sviluppare **attività di formazione e sensibilizzazione** mirate al personale e ai collaboratori maggiormente coinvolti nelle aree a rischio-reato;
- chiarire e formalizzare **ruoli e responsabilità**, al fine di assicurare la separazione tra attività di programmazione, esecuzione, monitoraggio e controllo.

Questa fase si colloca in un'ottica di **miglioramento continuo del sistema di governance**, assicurando che il Modello rimanga dinamico, aggiornato e costantemente allineato alle evoluzioni normative e alle esigenze operative della Società.

3.4.3. Riferimenti metodologici e Linee Guida

Considerato il rilevante impatto che le **sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001** possono produrre sul patrimonio, sull'immagine e sull'operatività degli enti, numerose **associazioni nazionali di categoria, organizzazioni rappresentative del mondo produttivo e professionale**, nonché **enti pubblici di vigilanza e regolazione**, hanno elaborato **Linee Guida e documenti metodologici** destinati a orientare gli enti nell'attuazione di modelli organizzativi coerenti con la normativa.

Tali strumenti perseguono un duplice obiettivo:

- **favorire la costruzione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo** calibrati sulle caratteristiche, sulle dimensioni e sul profilo di rischio dei singoli enti, garantendo al contempo l'aggiornamento costante degli stessi in linea con l'evoluzione normativa e organizzativa;
- **valorizzare, anche in sede giudiziaria, l'impegno organizzativo ed economico** sostenuto dagli enti nell'attuazione del decreto, promuovendo al contempo la diffusione di una cultura fondata su legalità, etica e responsabilità sociale d'impresa.

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, tali Linee Guida sono **sottoposte al Ministero della Giustizia**, che, di concerto con i Ministeri competenti per materia, **può esprimere osservazioni in merito alla loro idoneità**.

In questo contesto, le **Linee Guida di Confindustria** – elaborate e periodicamente aggiornate dal sistema confindustriale – costituiscono un riferimento riconosciuto a livello nazionale per la costruzione dei Modelli 231. Esse definiscono i principi metodologici generali e i criteri di valutazione dei rischi, ponendo particolare attenzione alla mappatura delle attività sensibili e alla predisposizione di controlli idonei a prevenirne l'abuso.

Tuttavia, data la natura **pubblica e strumentale** di PSG Servizi, tali Linee Guida devono essere **lette e integrate** alla luce delle **Linee Guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** in attuazione della **Legge n. 190/2012** e dei successivi aggiornamenti del **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)**, che definiscono criteri e metodologie per la gestione del rischio corruttivo nelle società a controllo pubblico e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Ulteriori riferimenti metodologici sono rappresentati da:

- le **Linee Guida di Unioncamere** per le società a partecipazione pubblica, volte a favorire la coerenza tra modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/2001 e Piani triennali di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT);
- i **protocolli operativi settoriali** relativi alle attività di valorizzazione, tutela e gestione del patrimonio culturale, che forniscono indicazioni specifiche per gli enti che, come PSG Servizi, operano in ambiti di rilevanza pubblica e culturale.

Le Linee Guida di riferimento forniscono le principali indicazioni operative per:

- l'**individuazione delle aree a rischio-reato**, ossia delle attività in cui è astrattamente ipotizzabile la commissione di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa;
- la **predisposizione di un sistema di controllo preventivo** in grado di ridurre tali rischi mediante procedure formalizzate e verificabili.

Le componenti del sistema di controllo preventivo, in conformità alle migliori pratiche indicate da Confindustria e ANAC, comprendono:

- un **Codice Etico o di comportamento**, quale documento di principi e valori condivisi;
- un **sistema organizzativo chiaro e coerente**, fondato su responsabilità definite e procedure formalizzate;
- **procedure manuali e informatiche** che regolano le principali attività operative e amministrative;
- un **sistema di poteri autorizzativi e di firma** coerente con le responsabilità e i ruoli aziendali;
- un **sistema di controllo di gestione** che consenta la tracciabilità e la verificabilità dei flussi decisionali e finanziari;

- **attività di comunicazione, informazione e formazione** rivolte a tutto il personale, in proporzione al ruolo e al livello di rischio connesso alle funzioni svolte.

Per i reati di **omicidio colposo e lesioni personali colpose** connessi alla violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008), le Linee Guida raccomandano inoltre la presenza di:

- un **Codice Etico dedicato alla sicurezza**;
- una **struttura organizzativa per la sicurezza** con ruoli, competenze e poteri formalizzati;
- **programmi di formazione e addestramento periodico**;
- **meccanismi di comunicazione e coinvolgimento** del personale;
- un **sistema di monitoraggio e revisione costante** delle condizioni di sicurezza e dei relativi protocolli.

Le componenti del sistema di controllo preventivo devono essere improntate ai seguenti **principi generali di riferimento**, condivisi da tutte le principali Linee Guida riconosciute:

- **Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità** di ogni operazione, transazione e decisione aziendale;
- **Separazione delle funzioni**, per evitare concentrazioni di potere e garantire controlli incrociati;
- **Tracciabilità dei processi** e documentazione delle verifiche effettuate;
- **Sistema disciplinare e sanzionatorio** a presidio del rispetto delle regole interne e del Codice Etico;
- **Autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione** dell'**Organismo di Vigilanza**, cui devono essere assicurati flussi informativi costanti e risorse adeguate per l'espletamento delle proprie funzioni.

Per PSG Servizi, l'adesione a tali principi e metodologie rappresenta non solo un adempimento giuridico, ma un elemento costitutivo della propria **identità organizzativa e della cultura di legalità**. L'integrazione tra il **Modello 231**, il **PTPCT**, il **Codice Etico** e le politiche di **trasparenza e anticorruzione** costituisce un presidio unitario volto a prevenire i rischi, tutelare la reputazione aziendale e promuovere la gestione etica e sostenibile del patrimonio pubblico affidato alla Società.

*

CAPITOLO IV - EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO: I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI ED ESTERNI 231

4.1. Premessa

Affinché il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** possa esplicare la propria funzione **esimente** ai sensi del **D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**, non è sufficiente che esso sia formalmente adottato: è altresì necessario che risulti **concretamente ed efficacemente attuato**.

Solo la coesistenza di entrambe le condizioni — adozione formale ed effettiva attuazione — consente di dimostrare che eventuali condotte illecite siano riconducibili a **elusioni fraudolente del Modello stesso**, e non a carenze organizzative o gestionali della Società.

Per garantire tale condizione, **PSG Servizi** ha istituito e mantiene un **sistema strutturato di controlli**, formalizzati, sistematici e adeguatamente documentati, volto a presidiare in modo permanente la correttezza, la legalità e la trasparenza delle proprie attività.

Tali controlli, di natura **interna** ed eventualmente **esterna**, comprendono tutte le attività e gli strumenti destinati a **indirizzare, gestire e verificare** i processi aziendali, con l'obiettivo di assicurare:

- il presidio dell'**economicità, efficacia ed efficienza** delle operazioni, in coerenza con le strategie e gli indirizzi istituzionali, nonché la **salvaguardia del patrimonio** della Società;
- il **rispetto della normativa** applicabile alle attività istituzionali e operative;
- la **prevenzione dei reati** mediante l'applicazione dei protocolli specifici previsti dal Modello ex D.Lgs. 231/2001;
- la **prevenzione dei fenomeni corruttivi** e delle condotte contrarie ai principi di trasparenza e integrità sanciti dalla **Legge n. 190/2012** e dal **D.Lgs. n. 33/2013**;
- l'**affidabilità, completezza e correttezza** delle scritture contabili e delle registrazioni amministrative.

4.2. Il sistema dei controlli interni

La responsabilità di assicurare un **efficace sistema di controllo interno**, coerente con i principi del D.Lgs. 231/2001, è attribuita all'intera struttura organizzativa di **PSG Servizi**.

Ciascun soggetto, in relazione al proprio ruolo e alle proprie competenze, partecipa attivamente al sistema dei controlli, contribuendo alla prevenzione dei rischi e alla diffusione della cultura della legalità e della trasparenza.

Il sistema di controllo interno è articolato su **più livelli**:

1. Controllo di primo livello (o di linea): Costituisce il primo presidio di legalità e correttezza gestionale, e si sostanzia in attività di **autocontrollo** esercitate da ciascun operatore nello svolgimento delle proprie mansioni quotidiane, nonché nelle verifiche svolte dai **Responsabili di funzione** e dai **preposti**.

Tale livello di controllo garantisce che ogni operazione sia coerente con le procedure aziendali, che i

poteri siano esercitati correttamente e che i flussi informativi siano adeguatamente tracciati. Ove necessario, PSG Servizi può avvalersi del **supporto di risorse interne o esterne** dotate di specifiche competenze tecniche o specialistiche, in particolare per le verifiche in materia di sicurezza, ambiente e anticorruzione.

2. Controllo di secondo livello (verifiche e monitoraggi trasversali): È costituito da attività di monitoraggio sistematico e da verifiche a campione sull'efficacia e l'effettività dei controlli di linea. Rientrano in questa categoria le funzioni di **compliance normativa**, i controlli sulla corretta applicazione dei protocolli del Modello 231 e le attività di verifica interna in materia di **prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008)** e **protezione dei dati personali (Reg. UE 2016/679)**.

PSG Servizi, per assicurare imparzialità e competenza, può affidare **audit periodici a professionisti esterni qualificati**, in possesso di certificazioni e competenze adeguate alle aree oggetto di verifica.

4.3. Elementi di controllo e ambiti di verifica

A titolo esemplificativo, gli elementi oggetto di controllo, ritenuti particolarmente rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, comprendono:

- la presenza di un **Codice Etico** che espliciti i valori di riferimento, i comportamenti vietati e un sistema sanzionatorio proporzionato e applicato;
- la **struttura organizzativa** della Società, con definizione chiara di ruoli, responsabilità, poteri autorizzativi e di firma, funzioni e ambiti di intervento;
- l'adozione di **procedure, regolamenti e istruzioni operative**, che assicurino la separazione dei compiti nelle fasi critiche dei processi e in particolare nella gestione dei **flussi finanziari** e degli **appalti pubblici**;
- la **definizione di flussi informativi interni** e di adeguate attività di **formazione e aggiornamento del personale** sui temi della legalità, della trasparenza e della responsabilità degli enti;
- la presenza di un **sistema interno di controllo tracciabile, documentato e verificabile**, che consenta la ricostruzione delle decisioni e delle responsabilità.

4.4. L'attività di vigilanza ed il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'effettiva attuazione e l'adeguatezza del Modello devono essere oggetto di **monitoraggio costante e indipendente**, affidato a un soggetto dotato di competenze tecniche, autonomia e indipendenza di giudizio.

Tale funzione è esercitata dall'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del

D.Lgs. 231/2001, o da un organismo equivalente idoneo a garantire **imparzialità, continuità d'azione ed efficacia operativa**.

L'OdV svolge un ruolo cruciale nel garantire che il Modello mantenga nel tempo la propria idoneità preventiva, attraverso:

- il **monitoraggio sull'effettiva applicazione dei protocolli** e dei controlli previsti;
- la **raccolta, analisi e gestione dei flussi informativi** provenienti dalle diverse funzioni aziendali;
- la **proposta di aggiornamenti e miglioramenti** del Modello, in relazione a mutamenti normativi, organizzativi o operativi;
- la **collaborazione con il RPCT** (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), al fine di garantire coerenza e integrazione tra Modello 231, PTPCT e misure di prevenzione della corruzione.

*

CAPITOLO V - IL CODICE ETICO

5.1. Premessa

Alla luce di quanto esposto, **PSG Servizi** ha adottato un proprio **Codice Etico**, considerandolo uno strumento imprescindibile per assicurare **correttezza, trasparenza e responsabilità** nella gestione delle attività istituzionali, nonché per **rafforzare la fiducia e l'affidabilità** nei confronti delle istituzioni, dei partner e della collettività di riferimento.

Il Codice Etico si configura come un presidio fondamentale del **sistema di prevenzione dei reati e dei rischi corruttivi**, integrando il Modello di organizzazione, gestione e controllo e contribuendo alla costruzione di una cultura aziendale ispirata ai principi di integrità, equità e legalità.

PSG Servizi ritiene, infatti, che il **mero rispetto della normativa vigente** non sia di per sé sufficiente a garantire l'elevato standard etico e gestionale cui la Società intende uniformarsi. Per tale ragione, ogni decisione, azione o comportamento deve essere orientato non solo dall'osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle disposizioni interne, ma anche da **principi etici condivisi**, che ne rafforzano l'applicazione e ne costituiscono l'estensione naturale.

5.2. Finalità e contenuti del Codice Etico

In questa prospettiva, il **Codice Etico** rappresenta per la Società una vera e propria **"Carta dei diritti e dei doveri fondamentali"**, nella quale vengono formalizzate le **responsabilità etiche, sociali e deontologiche** nei confronti di tutti i **portatori di interesse** (stakeholder), interni ed esterni, con cui la Società interagisce.

Tra i principali destinatari del Codice figurano:

- gli **enti pubblici** e le **istituzioni** con cui la Società collabora o da cui riceve incarichi;
- i **soci fondatori e partecipanti**;
- i **dipendenti e collaboratori** della Società;
- i **fornitori, appaltatori e consulenti esterni**;
- i **partner istituzionali e scientifici**;
- la **comunità locale** e il territorio nel quale PSG Servizi opera.

L'obiettivo del Codice è quello di promuovere un **equilibrio etico e responsabile** tra i molteplici interessi legittimi degli stakeholder, rafforzando la coesione interna e favorendo la credibilità della Società verso l'esterno.

5.3. Principi ispiratori

Il Codice Etico di PSG Servizi si fonda su alcuni principi cardine che orientano costantemente l'azione e le scelte aziendali, tra cui:

- **legalità e trasparenza**, come garanzia del corretto operato in ogni fase dell'attività istituzionale;
- **integrità, lealtà e imparzialità**, nella gestione dei rapporti interni ed esterni;
- **diligenza e responsabilità**, nella cura del patrimonio pubblico e culturale affidato;
- **rispetto della persona e tutela della dignità**, nell'ambiente di lavoro e nei rapporti professionali;
- **sostenibilità e rispetto del territorio**, quale principio guida nella gestione delle attività culturali e archeologiche.

5.4. Applicazione e rapporti con gli stakeholder

Nei rapporti con il personale, PSG Servizi si impegna a **valorizzare le risorse umane**, garantendo **condizioni di lavoro sicure**, rispettose della normativa vigente e improntate alla parità di trattamento e al benessere organizzativo. I processi operativi sono strutturati in modo da ridurre al minimo i rischi di errore, conflitto o illecito, promuovendo una cultura della **prevenzione e della responsabilità individuale**.

Nei rapporti con i **fornitori, i consulenti e i partner esterni**, la Società opera secondo criteri di **imparzialità, trasparenza, equità e concorrenza leale**, prevenendo ogni possibile conflitto di interessi e promuovendo la selezione basata su criteri oggettivi di qualità, professionalità e integrità.

Analogamente, nei rapporti con la **Pubblica Amministrazione**, PSG Servizi adotta comportamenti improntati a correttezza, collaborazione istituzionale e rispetto delle procedure, nel pieno rispetto della **Legge n. 190/2012** e del **D.Lgs. 33/2013** in materia di trasparenza e anticorruzione.

5.5. Diffusione, formazione e aggiornamento

Il contenuto del Codice Etico, unitamente ai suoi successivi aggiornamenti e integrazioni, è **comunicato tempestivamente a tutti i destinatari** e reso disponibile attraverso i canali istituzionali della Società. PSG Servizi promuove inoltre **specifiche attività di formazione e sensibilizzazione**, finalizzate a garantire che i principi e le regole del Codice siano effettivamente compresi, condivisi e applicati da tutto il personale e dai soggetti che operano per conto della Società.

5.6. Sistema sanzionatorio

In caso di **violazioni delle disposizioni contenute nel Codice Etico**, la Società applica un **sistema sanzionatorio** conforme ai principi di proporzionalità, effettività e tempestività. Le sanzioni possono riguardare:

- il personale dipendente, ai sensi della normativa lavoristica e del contratto collettivo applicato;
- i collaboratori, i consulenti e i fornitori, mediante **risoluzione o sospensione del rapporto contrattuale**;
- i soggetti interni in posizione apicale, attraverso misure disciplinari o sanzioni di natura organizzativa.

Resta ferma la possibilità di attivare ulteriori azioni, anche di natura risarcitoria, nei casi in cui le condotte illecite abbiano arrecato danno alla Società o compromesso la sua immagine e reputazione.

5.7. Allegazione al Modello 231

Il **Codice Etico** costituisce parte integrante e sostanziale del **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001**, e ne rappresenta il presupposto valoriale e comportamentale.

Esso è **allegato al presente Modello** e ne accompagna l'applicazione quotidiana, quale riferimento costante per tutte le persone che operano, direttamente o indirettamente, per conto di PSG Servizi.

*

CAPITOLO VI - APPROVAZIONE, DESTINATARI E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

6.1. L'adozione del modello

Il Modello di Organizzazione e Gestione, una volta predisposto, viene approvato ed adottato dall'Amministratore Unico, mediante apposita determina.

6.2. I Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non solo i **soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione** della Società, ma anche coloro che **operano sotto la direzione o la vigilanza dei primi** (ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001), nonché, più in generale, tutti i **soggetti che, a diverso titolo, contribuiscono al perseguimento delle finalità istituzionali di PSG Servizi**.

Rientrano quindi tra i destinatari del Modello:

- i componenti degli **Organi di governance** e **soggetti con funzioni di rappresentanza**;
- i **dipendenti**;
- i **collaboratori e consulenti esterni**;
- i **partner istituzionali, commerciali e finanziari** con cui la Società intrattiene rapporti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di:

- accrescere in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto, in particolare nelle aree "sensibili", la consapevolezza che la violazione delle disposizioni contenute nel Modello può comportare responsabilità personali e sanzioni;
- informare ogni soggetto che agisce a qualsiasi titolo per conto o nell'interesse della Società che il mancato rispetto del Modello comporterà l'applicazione delle misure sanzionatorie previste, inclusa la risoluzione del rapporto contrattuale o professionale;
- riaffermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, indipendentemente dalle finalità o dall'eventuale vantaggio che ne potrebbe derivare, poiché tali condotte risultano sempre in contrasto con i suoi principi etici e con la sua missione istituzionale.

Tutti i destinatari sono pertanto tenuti ad osservare con rigore le disposizioni contenute nel Modello, in coerenza con i doveri di lealtà, correttezza e diligenza che derivano dai rapporti giuridici ed etici instaurati con PSG Servizi.

6.2.1. Amministratore Unico e soggetti con funzione di rappresentanza dell'Ente

All'**Amministratore Unico** di PSG Servizi ed altri eventuali **soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza** viene consegnata, al momento dell'accettazione della carica, copia cartacea e/o digitale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Contestualmente, viene loro richiesta la

sottoscrizione di una dichiarazione di impegno al rispetto dei principi e delle prescrizioni in esso contenuti.

La Società assicura, inoltre, l'adozione di idonei strumenti di comunicazione e informazione volti a garantire che tali soggetti siano tempestivamente aggiornati in merito a:

- eventuali modifiche o integrazioni del Modello;
- rilevanti cambiamenti di natura procedurale, normativa o organizzativa che possano incidere sull'attività della Società o sul sistema di controllo interno.

6.2.2. Dipendenti

Ogni dipendente della Società è tenuto a:

- acquisire piena consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- conoscere le modalità operative e le procedure interne da seguire nello svolgimento delle proprie attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'attuazione efficace del Modello, segnalando eventuali criticità o carenze riscontrate.

Per garantire una comunicazione efficace e sistematica, la Società **promuove la conoscenza del Modello e delle procedure applicabili**, modulando il livello di approfondimento in base alla posizione ricoperta e alle responsabilità affidate.

La diffusione dei principi e delle regole del Modello è assicurata quotidianamente dai **Responsabili di funzione**, che hanno il compito di sensibilizzare i propri collaboratori al rispetto delle procedure interne e dei protocolli di controllo.

La **formazione** viene erogata attraverso diverse modalità, quali incontri dedicati, distribuzione di materiali informativi e strumenti di supporto. La partecipazione alle attività formative è registrata, mentre l'efficacia delle stesse è monitorata anche tramite test, verifiche e sistemi di valutazione periodica.

6.2.3. Collaboratori, consulenti esterni e partner

L'attività di **comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello** è rivolta non solo al personale interno, ma anche ai soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione regolati da contratto. Rientrano in questa categoria:

- i **collaboratori e i consulenti esterni**, inclusi coloro che operano in forma autonoma;
- i **partner istituzionali, commerciali e finanziari** con cui la Società intrattiene rapporti di cooperazione;
- i **soggetti coinvolti, a vario titolo, nello svolgimento di attività considerate “sensibili” ai sensi del D.Lgs. 231/2001.**

A tali soggetti vengono trasmessi i principi fondamentali del Modello, in particolare con riferimento agli obblighi di correttezza, trasparenza e prevenzione dei rischi. La Società si riserva inoltre di fornire aggiornamenti, integrazioni o modifiche del Modello ogniqualvolta ciò risulti necessario in relazione al tipo di rapporto instaurato o alla rilevanza delle attività svolte.

Infine, la Società, valutate le finalità e la portata applicativa del Modello, potrà estendere – caso per caso – l’attività di comunicazione anche a soggetti terzi diversi da quelli sopra indicati, qualora ciò sia ritenuto utile a rafforzare il sistema complessivo di prevenzione e controllo.

6.3. La comunicazione del modello e la formazione

Al fine di garantire la piena ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Società assicura una corretta e diffusa divulgazione dei principi e dei contenuti del Modello sia all’interno della propria struttura organizzativa sia nei confronti dei soggetti esterni con cui intrattiene rapporti.

L’attività di **comunicazione e formazione** è coordinata e supervisionata dall’Organismo di Vigilanza, al quale spettano, tra gli altri, i seguenti compiti:

- promuovere e definire iniziative volte a diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello;
- curare la formazione del personale e la sua sensibilizzazione al rispetto delle regole e dei principi in esso contenuti;
- elaborare programmi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sui riflessi della normativa sulle attività della Società e sulle norme comportamentali da osservare.

La comunicazione deve essere garantita a tutti i livelli, in **forma tracciabile**, con strumenti che consentano di attestare l’avvenuta ricezione da parte dei destinatari. A tal fine, la Società si avvale di strumenti di comunicazione interna, quali la posta elettronica, per fornire tempestivi aggiornamenti riguardanti eventuali modifiche al Modello, nonché cambiamenti significativi di natura procedurale, normativa o organizzativa.

Nei confronti dei soggetti terzi più rilevanti, in particolare collaboratori, consulenti e partner istituzionali, commerciali e finanziari che operano in aree considerate “sensibili” ai sensi del D.Lgs.

231/2001, la Società fornisce un estratto del Modello o richiama nelle convenzioni e nei contratti le specifiche disposizioni di interesse.

La comunicazione verso l'esterno può inoltre essere attuata attraverso la **pubblicazione e l'aggiornamento periodico**, sul sito internet istituzionale della Società, del Codice Etico e delle parti del Modello ritenute idonee per questa finalità.

*

CAPITOLO VII - AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

L'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è strettamente legata alla sua concreta ed effettiva applicazione. I protocolli e i presidi previsti devono infatti trovare riscontro nella struttura

organizzativa della Società, nelle deleghe operative, nella separazione delle funzioni, nonché nell'osservanza puntuale di procedure, istruzioni operative e disposizioni contenute nella Parte Speciale del Modello.

Per tale ragione, l'Amministratore Unico di PSG Servizi, con propria determina, dispone **l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello** ogniqualvolta ciò si renda necessario in conseguenza di:

- violazioni significative delle prescrizioni del Modello;
- modifiche dell'assetto organizzativo della Società o delle modalità di svolgimento delle attività istituzionali;
- novità normative;
- esiti delle attività di controllo.

Le modifiche e le integrazioni approvate vengono comunicate tempestivamente sia all'interno della Società sia ai soggetti esterni interessati, affinché siano immediatamente applicate, e trasmesse all'Organismo di Vigilanza per le verifiche di competenza.

L'Organismo di Vigilanza informa periodicamente l'Amministratore Unico sugli esiti delle attività di monitoraggio connesse all'attuazione e all'aggiornamento del Modello, mediante apposite relazioni. Lo stesso Organismo conserva, inoltre, specifici compiti e poteri in materia di cura, sviluppo e promozione del costante adeguamento del Modello, formulando osservazioni e proposte alle strutture della Società o, in caso di rilievo particolare, direttamente all'Amministratore Unico.

Rimane comunque di esclusiva competenza dell'Amministratore Unico determinare l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello, in particolare nei seguenti casi:

- modifiche normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- individuazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle già mappate, anche in relazione all'avvio di nuovi progetti o iniziative;
- osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia sulle Linee Guida adottate ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e del D.M. 26/06/2003 n. 201;
- commissione di reati presupposto o di significative violazioni del Modello da parte dei destinatari;
- emersione di carenze o lacune a seguito delle verifiche di efficacia del sistema di controllo.

In ogni caso, il Modello è sottoposto a una **revisione periodica almeno triennale**, disposta mediante determina dell'Amministratore Unico, al fine di garantirne la costante attualità ed efficacia.

CAPITOLO VIII - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. Requisiti

Come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, una delle condizioni necessarie per l'esonero dalla responsabilità dell'Ente è l'affidamento ad un Organismo interno del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché di curarne costantemente l'aggiornamento.

Per poter svolgere in maniera efficace le funzioni stabilite dalla normativa, l'Organismo di Vigilanza (OdV) della Società deve possedere i seguenti requisiti fondamentali:

- **Autonomia e indipendenza:** l'OdV deve operare in posizione di piena autonomia rispetto agli organi della Società, incluso l'Amministratore Unico, per garantire imparzialità e libertà da interferenze. A tal fine, è collocato come unità di staff con riporto diretto al Vertice dell'Ente. Per preservarne l'indipendenza, non gli possono essere attribuiti compiti operativi che ne comprometterebbero l'obiettività nelle verifiche sul Modello e sui comportamenti dei destinatari.
- **Professionalità:** i componenti devono possedere, nel loro complesso, competenze giuridiche (in particolare in ambito penale e societario), tecniche e organizzative, oltre a conoscenze in materia di analisi e valutazione dei rischi, mappatura dei processi, metodologie di individuazione delle frodi e campionamento statistico. Tali competenze sono indispensabili per lo svolgimento delle attività ispettive, di consulenza e di verifica previste dalle Linee Guida 231.
- **Continuità di azione:** l'OdV deve garantire un'attività di vigilanza costante e continuativa, con una struttura dedicata in grado di svolgere le proprie funzioni in maniera stabile e regolare, assicurando la piena attuazione del Modello.
- **Onorabilità:** i componenti devono rispettare i requisiti di onorabilità previsti dal codice civile e dalle leggi speciali applicabili alle cariche societarie. Ne consegue che non possono far parte dell'OdV soggetti che:
 - si trovino in stato di interdizione temporanea o sospensione da uffici direttivi di persone giuridiche o imprese;
 - rientrino nelle condizioni di ineleggibilità o decadenza di cui all'art. 2382 c.c.;
 - siano stati sottoposti a misure di prevenzione (salvi gli effetti della riabilitazione);
 - abbiano riportato condanne, anche con pena sospesa, per reati societari, delitti non colposi con pena non inferiore ad un anno, delitti contro la pubblica amministrazione, il patrimonio, la fede pubblica o l'economia pubblica, nonché per reati previsti dalle normative bancarie, finanziarie, mobiliari, assicurative o in materia di mercati e strumenti di pagamento.

8.2. Compiti e funzioni dell'ODV

All'Organismo di Vigilanza (OdV) della Società sono attribuiti compiti di monitoraggio, verifica, aggiornamento e implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. In particolare, l'OdV è chiamato a:

- **verificare periodicamente** la mappatura delle aree a rischio, in modo particolare quando intervengano mutamenti normativi o modifiche organizzative rilevanti;
- **promuovere e monitorare** iniziative di diffusione del Modello e del Codice Etico, curando la formazione e la sensibilizzazione del personale – compreso quello di nuova assunzione – sui principi e sulle regole che guidano l'operato della Società;
- **favorire la divulgazione** dei valori e dei principi etici e istituzionali che ispirano la Società;
- **effettuare verifiche periodiche** su specifiche attività o operazioni considerate sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- **verificare con regolarità** il sistema delle deleghe e delle procure, controllando la coerenza dei poteri attribuiti rispetto al ruolo e alle responsabilità dei soggetti interessati;
- **accertare la conformità e l'adeguatezza di tutte le componenti del Modello**, garantendo che siano sempre rispondenti alle prescrizioni normative e alle esigenze organizzative di PSG Servizi;
- **controllare la correttezza e la tracciabilità** nella tenuta e conservazione della documentazione rilevante;
- **coordinarsi con le funzioni della Società**, al fine di acquisire le informazioni necessarie e il supporto utile per monitorare l'efficacia del Modello e proporre eventuali miglioramenti.

8.3. Funzioni e poteri dell'ODV

All'Organismo di Vigilanza (OdV) della Società sono attribuiti i poteri di iniziativa e controllo necessari a garantire un'efficace ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Per l'espletamento delle **proprie funzioni**, l'OdV assume le seguenti responsabilità:

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando proposte all'Amministratore Unico in caso di: i) violazioni accertate delle prescrizioni del Modello; ii) revisione periodica del Modello in conseguenza di mutamenti organizzativi o delle modalità operative della Società; iii) novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti; iv) risultanze delle attività di controllo e vigilanza;
- assicurare l'aggiornamento periodico della mappatura e classificazione delle attività sensibili;

- mantenere un costante collegamento con eventuali organi di controllo, società di revisione e consulenti esterni coinvolti nelle attività di attuazione del Modello, garantendone l'indipendenza;
- rilevare scostamenti e anomalie nei comportamenti, anche attraverso l'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni ricevute dalle funzioni interne;
- segnalare tempestivamente all'Amministratore Unico le violazioni accertate del Modello che possano determinare responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti informativi periodici verso l'Amministratore Unico e, se presenti, verso altri organi di controllo;
- disciplinare il proprio funzionamento interno attraverso un apposito regolamento che definisca risorse, modalità di convocazione, sistemi di voto e deliberazione;
- promuovere la conoscenza del Modello e del D.Lgs. 231/2001, favorendo la formazione del personale e la sensibilizzazione al rispetto dei principi etici e delle regole interne;
- fornire chiarimenti circa l'interpretazione e l'applicazione del Modello ai destinatari;
- assicurare la predisposizione di un sistema di comunicazione interna efficace, che consenta la trasmissione di segnalazioni rilevanti nel rispetto della riservatezza del segnalante (*whistleblowing*);
- predisporre e sottoporre all'Amministratore Unico la previsione di spesa necessaria per lo svolgimento delle attività, che deve essere adeguata a garantire l'autonomia e la piena efficacia dell'OdV;
- accedere liberamente a qualsiasi funzione, unità o dipendente della Società, senza necessità di autorizzazioni preventive, per acquisire informazioni, documenti e dati utili;
- richiedere informazioni anche a collaboratori, consulenti esterni, partner istituzionali, commerciali e finanziari della Società;
- promuovere l'attivazione di procedimenti disciplinari e proporre l'applicazione delle sanzioni previste;
- valutare periodicamente, insieme alle funzioni competenti, l'idoneità e l'efficacia del sistema disciplinare ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- gestire i rapporti con le Autorità competenti in caso di ispezioni o indagini volte a verificare la conformità del Modello, fornendo il necessario supporto informativo.

L'OdV redige un **piano annuale delle attività di vigilanza**, che definisce:

- il calendario e la cadenza dei controlli;
- i criteri e le metodologie di analisi;

- la possibilità di effettuare verifiche non programmate.

Per l'esecuzione delle attività, l'OdV può avvalersi del supporto delle strutture interne della Società e, quando necessario, di consulenti esterni, i cui esiti devono essere sempre formalmente riportati all'OdV stesso.

All'Organismo sono riconosciuti i più ampi poteri per l'esercizio delle proprie funzioni; le sue attività non possono essere sindacate da altri organi della Società. Resta fermo, tuttavia, che la responsabilità ultima sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello ricade sull'Amministratore Unico, cui spetta vigilare anche sull'operato dell'OdV.

8.4. Il Regolamento dell'ODV, il Piano di Vigilanza e la Relazione annuale

L'Organismo di Vigilanza (OdV) adotta un apposito **Regolamento interno** che disciplina la propria organizzazione e il funzionamento delle attività di controllo. In esso vengono definiti, a titolo esemplificativo, gli strumenti, le modalità operative, i tempi e le forme di esercizio della funzione di vigilanza, nonché la frequenza dei controlli (ordinari o a sorpresa) e le procedure di verbalizzazione delle attività svolte.

Con cadenza annuale, l'OdV elabora e approva il **Piano di Vigilanza**, che pianifica le attività da attuare ai fini dell'espletamento dei compiti assegnati. Tale pianificazione è strutturata in modo da garantire che gli audit siano rappresentativi dello stato di applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG 231) e ne consentano la valutazione complessiva.

Gli audit sono finalizzati a:

- verificare la corretta applicazione di tutti gli elementi del Modello;
- accertare la coerenza tra le prassi operative e quanto pianificato;
- valutare l'efficacia del Modello nel suo complesso.

La programmazione degli audit si basa su criteri quali:

- rilevanza e criticità dei rischi connessi ai processi e ai settori oggetto di verifica;
- esiti di precedenti controlli;
- attività di monitoraggio ordinario;
- aree da sottoporre a particolare sorveglianza;
- modifiche organizzative intervenute.

Il Piano di Vigilanza, trasmesso all'Amministratore Unico ed al Revisore dei Conti, individua settori, processi, responsabili, procedure e tempistiche degli audit. Le verifiche vengono condotte attraverso colloqui e ispezioni, analisi documentale e osservazione diretta delle attività.

Le risultanze delle attività di audit sono riportate in appositi verbali, nei quali vengono indicati almeno:

- data dell'audit e settore/attività verificata;
- descrizione delle eventuali carenze o infrazioni rilevate, con le possibili cause;
- commenti del responsabile del settore interessato;
- proposte di azioni correttive o migliorative da sottoporre all'Amministratore Unico.

L'OdV redige inoltre una **Relazione annuale** sull'attività svolta, sugli esiti delle verifiche e sulle segnalazioni ricevute, che viene trasmessa agli organi sociali competenti (Amministratore Unico e Revisore dei conti).

Eventuali violazioni del Modello che richiedano interventi urgenti sono comunicate tempestivamente dall'OdV ai medesimi destinatari.

8.5. Obblighi di informazione, formazione ed aggiornamento

Per consentire ed agevolare l'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza è indispensabile che la **Società fornisca regolarmente e con tempestività tutte le informazioni**, relative all'attività esercitata, relative alle aree soggette a controllo e, comunque, tutte le informazioni che potrebbero risultare utili e pertinenti.

In particolare, saranno i Responsabili di funzione e le figure apicali coinvolti nei processi sensibili a dover produrre flussi comunicativi tempestivi e formalizzati, come previsto dai protocolli riportati nella Parte Speciale, sia a cadenza periodica che in via incidentale al verificarsi di determinate circostanze rilevanti ai sensi di quanto disposto nel Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni relative a:

- sistema di deleghe ed organigramma vigente;
- provvedimenti o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l'avvio di un provvedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati per violazioni al Modello, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;

- ogni atto o documento relativo a finanziamenti, erogazioni o contributi pubblici, sia ricevuti dall'Ente che erogati alla clientela;
- i prospetti riepilogativi redatti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private, ed in particolare se con Enti pubblici;
- notizie relative a commesse attribuite da soggetti pubblici che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- informazioni relative alla gestione del personale, in particolare per quanto riguarda le assunzioni;
- informazioni sull'impiego delle risorse finanziarie per l'acquisto di beni e servizi o per attività di investimento;
- reportistica e documentazione periodica in materia di gestione ambientale e di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

L'OdV, inoltre, con lo scopo di integrare ed aggiornare il Modello, favorisce l'invio di proposte ed interventi da parte del personale dipendente a tutti i livelli, **acquisendo informazioni dai singoli lavoratori** che, a qualsiasi titolo, possono essere al corrente di fatti e/o notizie rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

Le comunicazioni possono essere trasmesse all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV che verrà comunicato. Al medesimo indirizzo possono essere inoltrate le segnalazioni in merito a possibili violazioni di quanto disposto dal Modello, con le modalità previste dalla Procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione e di segnalazione non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ed al segnalante deve essere garantito il diritto alla riservatezza.

L'OdV ha il compito di verificare tutte le segnalazioni e le informazioni che gli pervengano, anche se in forma anonima. In questo caso l'OdV procederà ad avviare un'indagine preliminare al fine di valutare la fondatezza delle segnalazioni stesse. Solamente se a seguito di tale indagine preliminare dovessero emergere degli elementi significativi, l'OdV provvederà ad accertare la presunta violazione nei modi previsti.

Qualora sia necessario avviare un'indagine, l'OdV si attiverà nel più breve tempo possibile per acquisire la documentazione necessaria e per ascoltare l'autore della segnalazione (che in ogni caso godrà del diritto dell'anonimato) o il suo diretto responsabile in merito alla presunta violazione e/o

ogni altro eventuale soggetto coinvolto o informato, al fine di giungere ad una ricostruzione dei fatti il più possibile chiara ed oggettiva.

In caso ricezione di segnalazioni di presunte violazioni o reati con intento calunnioso, l'OdV ha facoltà di segnalare il responsabile all'Amministratore Unico o, se lo stesso coincide con l'organo amministrativo, all'assemblea dei soci per l'adozione dei provvedimenti disciplinari del caso.

In qualunque momento l'OdV può fare richiesta di informazioni e documentazione. In caso di mancata risposta, senza che sia stata prodotta una comprovata motivazione, l'OdV ha facoltà di segnalare il Responsabile della mancata comunicazione all'Amministratore Unico o, se lo stesso coincide con l'organo amministrativo, all'assemblea dei soci.

I flussi informativi consentono all'Organismo di Vigilanza di segnalare all'Ente le necessità di **modifica, aggiornamento ed implementazione del Modello di Organizzazione e Gestione**, al fine di renderlo uno strumento costantemente aderente alla realtà aziendale ed al contesto normativo di riferimento, in modo da mantenerne nel tempo la validità e l'efficacia nella prevenzione della commissione dei reati.

Sempre a tal fine l'OdV segnala all'Ente le eventuali **necessità di aggiornare o integrare la formazione del personale dell'Ente**, in modo particolare per quanto riguarda i temi della legalità, le novità normative e tutte le disposizioni o prassi afferenti alle attività individuate come sensibili.

8.6. Gestione dell'incarico all'ODV

8.6.1. Nomina, durata e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) sono nominati dall'Amministratore Unico, di norma nella prima seduta utile successiva al suo insediamento. La scelta ricade su professionisti in possesso dei requisiti di competenza, onorabilità e indipendenza, come già individuati dal Modello. Tra i componenti designati, l'AU provvede a nominare il Presidente dell'Organismo.

La nomina è formalizzata mediante apposita lettera di incarico, sottoscritta dal componente per accettazione. Contestualmente, ciascun nominato è tenuto a rilasciare una dichiarazione attestante l'assenza di cause di incompatibilità con la funzione.

La durata dell'incarico dell'OdV coincide con quella dell'Amministratore Unico che lo ha nominato. Al fine di garantire continuità all'attività di vigilanza, l'Organismo rimane comunque in carica fino alla designazione del nuovo OdV o fino alla comunicazione con la quale l'Amministratore Unico dichiara di non voler più avvalersi di tale organismo.

In presenza di circostanze di particolare gravità, l'Amministratore Unico può disporre la sospensione di uno o più componenti dell'OdV. Qualora un membro venga sospeso da eventuali altre cariche ricoperte all'interno della Società, la sospensione si estende automaticamente e con effetto immediato anche al ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza.

8.6.2. Revoca dei componenti dell'Odv

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza può avvenire **solo per giusta causa**, anche al fine di garantire l'assoluta indipendenza dello stesso.

Per giusta causa di revoca dei poteri possono intendersi, in via non esclusiva:

- la perdita dei requisiti soggettivi presenti al momento della nomina;
- il sopraggiungere di una eventuale causa di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- l'eventuale coinvolgimento in un procedimento penale o civile che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza.

La revoca dei poteri potrà essere decisa solo mediante delibera dell'Amministratore Unico, da adottarsi con maggioranza dei due terzi dei componenti o, comunque, arrotondate per eccesso, e previo parere dell'organo di controllo se presente.

*

CAPITOLO IX - IL SISTEMA DISCIPLINARE: VIOLAZIONE DEL MODELLO E SISTEMA SANZIONATORIO, RINVIO AL CODICE DISCIPLINARE

L'effettiva attuazione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** richiede, come elemento imprescindibile, la presenza di un **sistema disciplinare e sanzionatorio** idoneo a garantire il rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello stesso.

Tale sistema costituisce parte integrante del Modello 231, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del **D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**, e rappresenta un presidio essenziale per assicurare la concreta efficacia delle misure di prevenzione dei reati.

Il sistema disciplinare è finalizzato a sanzionare ogni violazione o inosservanza delle disposizioni del **Modello**, del **Codice Etico** e delle **procedure aziendali ad esso collegate**, indipendentemente dall'instaurazione o dall'esito di eventuali procedimenti penali da parte dell'Autorità giudiziaria. L'applicazione delle sanzioni, pertanto, **non è subordinata** all'accertamento giudiziale di un reato, ma alla sola violazione delle regole organizzative e comportamentali poste dal Modello.

Costituiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, **violazioni del Modello 231** e dei suoi allegati:

- il compimento di **atti, omissioni o comportamenti non conformi** alle prescrizioni del Modello nello svolgimento di attività caratterizzate da rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- l'adozione di **condotte o decisioni che esponcano la Società** a un rischio concreto di commissione dei reati previsti dal Decreto o che risultino chiaramente finalizzate alla loro realizzazione;
- la **mancata osservanza dei protocolli e delle procedure** aziendali in materia di appalti, spese, gestione delle risorse, pagamenti o rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- la **violazione dei principi di trasparenza e correttezza** nei rapporti con soggetti pubblici o privati;
- la **messa in atto di pratiche corruttive**, dirette o indirette, anche nella forma di agevolazioni indebite, regalie o favoritismi;
- la **violazione delle disposizioni del Codice Etico** e dei valori di legalità, imparzialità e integrità in esso richiamati;
- il **mancato o inesatto flusso informativo** verso l'Organismo di Vigilanza, o l'ostacolo alla sua attività di controllo e monitoraggio.

Tali comportamenti, anche se non determinano un danno immediato o la commissione di un illecito penale, costituiscono **inadempimento degli obblighi di diligenza, lealtà e osservanza delle norme interne**, e sono quindi soggetti a sanzione.

Nei confronti dei **lavoratori dipendenti**, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle garanzie previste dall'**art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori)**, nonché delle disposizioni contenute nel **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** applicabile al personale di PSG Servizi.

La **tipologia e l'entità della sanzione** sono determinate in relazione alla gravità della violazione e tenendo conto dei seguenti criteri:

- **intenzionalità o colpa** della condotta;
- **grado di negligenza, imprudenza o imperizia** dimostrato;
- **recidiva** o reiterazione della violazione;
- **posizione e responsabilità** ricoperte dal soggetto all'interno dell'organizzazione;
- **circostanze concomitanti** e conseguenze derivanti dal comportamento;
- eventuale **collaborazione successiva** del soggetto alla ricostruzione dei fatti.

L'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, qualora accerti o riceva segnalazioni circa presunte violazioni del Modello, ne effettua una **valutazione preliminare**, verificandone la fondatezza e la rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Qualora ritenga sussistente una violazione disciplinarmente rilevante, **l'OdV segnala formalmente l'episodio all'Amministratore Unico o all'Assemblea dei Soci**, affinché siano adottati i provvedimenti del caso.

Il soggetto competente all'applicazione delle sanzioni procede quindi:

1. alla **contestazione dell'infrazione** al soggetto interessato, garantendo il diritto di difesa e di contraddittorio;
2. all'eventuale **audizione** dell'interessato, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
3. all'adozione della **sanzione disciplinare**, nel rispetto dei termini e delle modalità previste dal Codice Disciplinare e dal CCNL di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza è informato degli esiti del procedimento e ne monitora l'applicazione, anche ai fini dell'aggiornamento del Modello e delle procedure di prevenzione.

Nei confronti di **collaboratori esterni, consulenti, fornitori, appaltatori, agenti** e di tutti i soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con PSG Servizi, la violazione delle regole di condotta previste dal **Modello 231** o dal **Codice Etico** costituisce **inadempimento contrattuale** e può comportare:

- la **risoluzione del contratto per giusta causa**, ai sensi dell'art. 1456 c.c.;
- la **sospensione o cessazione del rapporto di collaborazione**;
- la **richiesta di risarcimento dei danni** derivanti alla Società, anche in termini di pregiudizio economico o reputazionale.



In tutti i contratti stipulati con soggetti esterni, PSG Servizi inserisce apposite **clausole di conformità 231**, con cui le controparti si impegnano a rispettare i principi del Modello e del Codice Etico, pena l'applicazione delle sanzioni sopra indicate.

Le specifiche sanzioni e norme procedurali applicabili sono riportate nel **Codice Disciplinare**, che costituisce parte integrante e sostanziale del **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001**.

* * *