Redatto ai sensi del

DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Questo documento è di proprietà di

Eureka Evolution

Ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla Società medesima.

☐ **COPIA CONTROLLATA. N°** ……	☐ **COPIA NON CONTROLLATA. N°** ……
Distribuita a: **il:**	**Distribuita a:** **il:**

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

INDICE

0. PREMESSA 5
1. DEFINIZIONI 6
2. IL D. LGS. 231/01 7
2.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente. 11
2.2. Due Diligence - responsabilità d'impresa e verifica della reputazione. 30
2.3. I soggetti destinatari e novità normative 32
2.4. L'esimente di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. 35
2.5. Le vicende modificative dell'Ente. 35
2.6. Reati commessi all'estero. 36
2.7. Specificità del presente Modello. 36
2.8. Descrizione aziendale 37
2.8.1 Informazioni statutarie, composizione e cariche sociali 37
2.8.2 Struttura aziendale 38
2.8.3 Organizzazione aziendale 39
2.8.5 Dimensioni: 40
2.8.6 Struttura aziendale: 40
2.8.7 Settori e territorio in cui opera l'organizzazione: 40
2.8.8 Natura, entità e complessità delle attività ed operazioni svolte dall'organizzazione 41
2.8.9 Organizzazioni controllate e controllanti su cui si esercita un controllo e viceversa 41
2.8.10 Soci in affari 41
2.8.11 Natura ed entità delle interazioni con pubblici ufficiali 41
2.8.12 Obblighi ed adempimenti di legge normativi contrattuali e professionali applicabili 41
2.9. Analisi delle attività fonte di potenziali reati 41
2.10. In relazione alla prevenzione dei reati colposi. 43
2.11. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello. 47
2.12. In relazione al trattamento dei dati personali. 50
3. PROCESSO DI RISK MANAGEMENT 50
3.1. Attività istituzionali. 54
3.2. Ordinarie attività aziendali. 54

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

3.3. Caratteristiche essenziali del Modello. 55
3.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. 55
3.5. Attività sensibili negli adempimenti societari, finanziari ed antiriciclaggio. 57
3.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro. 59
3.7. Attività sensibili: reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali. 59
3.8. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali. 60
3.9. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d'autore. 60
3.10 Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. 60
3.11 Attività sensibili: impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare. 60
3.12 Attività sensibili: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio. 61
3.13 Attività sensibili: criminalità organizzata. 61
3.14 Attività sensibili: delitti contro la personalità individuale e pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili. 62
3.15 Attività sensibili: reati Tributari 62
3.16 Attività sensibili: reati contro il Patrimonio Culturale 62
3.17 Attività sensibili: razzismo e xenofobia. 63
4 PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO. 64
4.1 Componenti del Modello. 65
5 L'ADOZIONE DEL MODELLO 66
6 SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO 66
6.1 Principi fondanti. 66
6.2 Principi ispiratori. 67
6.3 Struttura del Modello. 68
7 COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO 68
7.1 Modifiche sostanziali. 68
8. CODICE ETICO, CODICE DI CONDOTTA 69
Il Codice Etico e il Codice di Condotta. 69
9. SISTEMA DISCIPLINARE 71
10. Estensione ed applicazione del Modello alle eventuali società controllate e/o partecipate o con le quali stabilmente collabora. 74

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL RESPONSABILE 231. 75
12. L'Organismo di Vigilanza in relazione alla prevenzione dei reati colposi. 75
13. Composizione. 76
13. Svolgimento dell'attività di controllo. 78
14. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza. 78
Le cause di incompatibilità. 79
Competenze giuridiche dell'Organismo di Vigilanza. 81
Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e l'Ente. 82
Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza. 82
Doveri dell'Organismo di Vigilanza. 83
Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza. 84
Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. 84
Profili penali della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza. 86
Il Responsabile 231. 87
Flussi informativi 89
Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza. 89
Modalità e formalità delle informative. 90
15. La Legge 30/11/2017 n. 179 sul Whistleblowing e la sua evoluzione 91
16. Sistema di Whistleblowing nel Modello ex. D. Lgs. 231/2001 93
17. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE 95
Modalità di diffusione. 95

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

0. PREMESSA

La Eureka Evolution srl, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi di legalità e trasparenza, valori a cui si ispira nello svolgimento quotidiano della sua attività, con delibera dell'Amministratore Unico, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, ha ritenuto necessario aggiornare il modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001.

Tale scelta è stata dettata dall'intento di migliorare, in prima istanza, l'organizzazione societaria ed esercitare un costante controllo sulle attività della stessa e conseguentemente per i fini specifici di cui all'aggiornamento dei reati presupposto del D. Lgs 231/2001 che prevede una forma di responsabilità diretta ex crimine per gli enti con un meccanismo di attribuzione della responsabilità della persona giuridica, chiamata a rispondere direttamente per un reato commesso nel suo interesse e/o vantaggio da determinate categorie di soggetti, in assenza di un idoneo modello organizzativo, e per ultimo anche per migliorare sempre più i rapporti con la clientela e poter partecipare a gare con la Pubblica Amministrazione.

Tale revisione è stata ritenuta opportuna e necessaria tenuto conto delle nuove novità normative intervenute in seno alle disposizioni riguardanti il Dlgs 231/2001 e tenuto conto che all'attribuzione di eventuali responsabilità sono ricollegate notevoli ripercussioni sul patrimonio societario (mediante l'applicazione di sanzioni pecuniarie), nonché sull'attività della società (attraverso l'applicazione di sanzioni interdittive), quali l'interdizione dell'attività, la sospensione di licenze e/o autorizzazioni, il commissariamento ed il sequestro cautelativo dei beni e dei proventi degli illeciti.

La Eureka Evolution s.r.l. non solo per garantire la propria storica e consolidata immagine, ma anche per garantire a tutto il personale dipendente, i collaboratori esterni, fornitori in genere ed a tutti i terzi che a qualunque titolo hanno rapporti diretti ed indiretti, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi di legalità e trasparenza, valori a cui si ispira nello svolgimento quotidiano della sua attività, ha deliberato di dotarsi di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 tenendo in considerazione ogni normativa/regolamento di settore.

La scelta di revisione di un MOG 231 è stata determinata anche dall'opportunità di migliorare sempre più la propria immagine ed i rapporti con gli dipendenti ed utenti/clienti e disciplinare gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Nel sistema che conseguentemente verrà delineato assumerà carattere esimente l'adozione e la concreta attuazione da parte della società del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Codice etico e di Condotta per la prevenzione e contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni, che astrattamente risultano idonei a prevenire la commissione di reati.

Il MOG ex D. Lgs 231/2001 prevede infatti per la sua corretta implementazione una preventiva mappatura delle aree a rischio di reato e una contestuale analisi circa le fattispecie astrattamente integrabili a cui segue la predisposizione di un sistema di controlli e di monitoraggio in costante aggiornamento.

In conseguenza della nomina del nuovo legale rappresentante e della cessione di quote societarie che hanno dato luogo ad una nuova compagine sociale, la Eureka Evolution ha ritenuto di implementare nuove procedure di controllo interno al fine di garantire e meglio gestire le ipotesi di reato di cui al D. lgs 231/2001.

1. DEFINIZIONI

Ente o Azienda: Eureka Evolution s.r.l.: Ente oggetto del presente Modello.

Decreto: Decreto Legislativo 8/06/2001 n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29/09/2000, n. 200"*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19/06/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari: Soggetti cui è rivolto il modello, più precisamente le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti poco sopra indicati.

Apicali: Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

Sottoposti: Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

Modello: Complesso di principi di comportamento e di Protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo già vigenti nell'Ente (Organigrammi, Mansionari, Disposizioni Operative, Manuali Operativi, Ordini di Servizio, Procure, Deleghe, ecc…).

Il modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e la definizione del sistema

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

sanzionatorio.

Organismo di Vigilanza: Organo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Protocollo (o Procedura): Specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

Operazione sensibile - processi sensibili: Operazioni, procedure e attività ritenute a rischio di commissione di reati a norma del Decreto.

Responsabile di funzione: Figura chiamata a rispondere del processo e/o mettere a disposizione le sue risorse in termini di persone, tecnologie e sistemi.

Consulenti: I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Eureka Evolution s.r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

Partner: Le controparti contrattuali della Eureka Evolution s.r.l., sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinata ad operare con la Eureka Evolution s.r.l. nelle attività ordinarie e sensibili.

2. IL D. LGS. 231/01

Il D. LGS. 8/06/2001, n. 231, di attuazione della Legge 29/09/2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, coinvolgendo nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli stessi e, quindi, gli interessi economici dei soci.

L'innovazione normativa è rilevante, in quanto né l'Ente. né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.

Il Giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alla società, nonché l'adeguamento ed efficacia degli strumenti posti in essere per evitare il commettersi di reati.

Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di *"responsabilità penale delle aziende"*.

La sanzione amministrativa per l'ente può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto garantistico del processo penale, e solamente laddove ricorrano tutti i requisiti stabiliti dal legislatore**.**

Dal punto di vista oggettivo, è in particolare necessario che:

1) l'Ente rientri nel novero di quelli per i quali trova applicazione il Decreto, ai sensi dell'art. 1,

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

D.lgs. n. 231/2001;

2) venga commesso un determinato reato, tra quelli espressamente inseriti nel catalogo di reati (c.d. presupposto) di cui agli artt. 24 e s. del Decreto;

3) il reato c.d. presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ai sensi dell'art. 5, D.lgs. 231/2001. Interesse e vantaggio sono elementi richiesti in forma alternativa: il primo indica la proiezione finalistica della condotta, il secondo si riferisce invece al risultato concretamente conseguito. Tuttavia, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.lgs. n. 231/01, la realizzazione di un reato nell'interesse esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'Ente) esclude la responsabilità dell'Ente, che pure abbia tratto un accidentale vantaggio dalla condotta illecita, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'Ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti che abbiano commesso il reato c.d. presupposto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, l'art. 5 richiede che questi rivestano una posizione apicale o subordinata.

Si considerano in particolare:

a) apicali, coloro che «rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi»;

b) sottoposti, coloro che siano soggetti «alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)».

In questo caso, il fatto del sottoposto coinvolge la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua realizzazione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Le sanzioni applicabili all'Ente, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo allo stesso di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie che trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente e si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal Giudice quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11 tenendo in considerazione determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni dei reati, sono**:**

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal Giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal Giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzioni pecuniarie).

f) La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19). Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

g) La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18) e avviene ai sensi dell'art. 36 c.p. nonché mediante affissione nel comune ove l'ente a sede principale.

L'adozione di un modello organizzativo ex D. LGS. 231/2001 è stata negli ultimi anni considerato come condizione necessaria per poter operare con le P.A. ovvero in regime di accreditamento con grandi realtà o per servizi e opere essenziali.

La legislazione vigente rende evidente come il generale orientamento sia quello di valorizzare in misura crescente l'adozione dei modelli di organizzazione ex D. LGS. 231/2001, concepiti alla stregua di strumenti potenzialmente in grado di garantire alla controparte pubblica e privata un effettivo innalzamento dei livelli di legalità, appropriatezza ed efficienza nelle prestazioni rese.

Al fine di mitigare il rischio di commissione dei nuovi reati presupposto ed evitare le consistenti sanzioni pecuniarie e interdittive applicabili, gli Enti già dotati di un modello organizzativo 231 dovranno necessariamente valutarne l'aggiornamento procedendo ad uno specifico e periodico risk assesstment nell'ottica di individuare gli idonei strumenti di prevenzione e la loro implementazione.

Nello specifico, si dovranno analizzare la storicità dell'Ente, tutti i rischi connessi alla gestione, diretta o indiretta, degli strumenti di pagamento e dei movimenti monetari tra i quali, ad esempio, accordi

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

tra società, la riscossione di somme mediante strumenti di pagamento diversi dai contanti, pagamenti mediante moneta elettronica, carte di credito, di debito o prepagate, oppure i POS.

Soltanto l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo strutturato sulla storicità e sulla specifica attività dell'Ente e costantemente aggiornato potrà esonerare l'Ente dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello predisposto dalla Eureka Evolution s.r.l. si fonda su di un complesso, strutturato ed organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, alla verifica dei reati (c.d. aree a rischio) contemplati dal Decreto, per prevenirne o impedirne la commissione.

Tale sistema di regole, procedure e attività di controllo nella sostanza:

A) individua le aree/i processi di possibili rischi nella attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, ne valutano l'impatto economico, lo verificano e lo documentano (Risk Management);

B) definisce un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:

B.1) un sistema normativo – composto dal Codice Etico della società – che fissa le linee di orientamento generali, formalizzate nel tempo, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori "sensibili";

B.2) un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;

B.3) la definizione di strutture organizzative volte a controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati mantenendo una distinzione c tra il soggetto che decide, il soggetto che fa ed il soggetto preposto al controllo;

C) individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;

D) attribuisce ad un Organismo di Vigilanza esterno all'Ente specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

a) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi alle attività della società con

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite;

b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti dell'Ente;

c) ribadire che l'Ente non tollera comportamenti illeciti, di qualunque tipologia e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui l'Ente Intende attenersi.

2.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente.

La disciplina in esame si applica solo ad alcune tipologie di reati, di seguito indicati, così come previsti dalla disciplina di riferimento e non solo alle fattispecie astrattamente riferibili all'attività svolta dall'Ente.

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

L'elenco dei reati presupposto previsti dalla norma può essere individuato (ad aprile 2025) nei seguenti articoli:

Art. 24 "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture" [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14/7/2020]

Art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D. Lgs. n.7 e n. 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e da Legge n.90 del 28/6/2024]

Art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata "[Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e da D.Lgs.n.19 del 2/03/2023]

Art. 25 Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla Legge n. 3 del 9/1/2019 dal D.Lgs.n.75 del 14/7/2020 e dalla Legge n.112 dell'8/08/2024]

Art. 25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]

Art. 25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Art. 25-ter Reati societari [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D. Lgs. n.38/2017 e da D.Lgs.n.19 del 2/3/2023]

Art. 25-quater Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

Art. 25-quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]

Art. 25-sexies Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23/12/2021]

Art. 25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 dell'8 /11/2021]

Art. 25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18/11/2021e modificato da D.L.10/08/2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9/10/2023]

Art. 25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

Art. 25-undecies Reati ambientali [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D. Lgs. n. 21/2018]

Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017]

Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/ 2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]

Art. 25-quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [Articolo aggiunto dall'Art.5 della L.n.39/2019]

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Art. 25-quinquiesdecies Reati tributari [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020)

Art. 25-sexiesdecies Contrabbando [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75/2020 e modificato dal D. Lgs. n.141 del 269/2024]

Art. 25-septiesdecies Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]

Art. 25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 /3/2022]

Art. 26 Delitti tentati

Art. 12, Legge n. 9/2013 Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

Legge n.146/2006 Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

Tra le principali novità introdotte dalle normative richiamate va innanzitutto menzionato l'aggravamento del trattamento sanzionatorio di alcune delle fattispecie richiamate dal D. Lgs. 231/2001 anche alla luce della L. 190/2012.

Al fine di dare effettività temporale al presente MOG 231 si richiamano nel prosieguo le disposizioni normative rilevanti sotto il profilo della responsabilità ex D.Lgs 231/2001 e precisamente:

A) La legge 16/03/2006, n. 146 recante *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001"*, entrata in vigore sul piano internazionale in data 1/09/2006, ha introdotto nell'ordinamento italiano la punibilità per i cosiddetti *"Reati Transnazionali"*.

Si tratta di quei delitti di un certo rilievo, commessi da gruppi organizzati che, in considerazione del superamento dei confini nazionali nelle fasi di ideazione, preparazione, esecuzione, controllo o effetti, coinvolgano più Stati.

I Reati Transnazionali, seppur contenuti nella Legge 146/2006, costituiscono anch'essi reati presupposto della Responsabilità amministrativa degli Enti definita dal D. Lgs. 231/2001e ai quali si applica la disciplina del Decreto.

B) Il 9/03/2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto di attuazione della Direttiva UE 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (D. Lgs. 10/03/2023, n. 24).

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Il suddetto decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La nuova disposizione amplia l'ambito soggettivo di applicazione della norma che disciplina il whistleblowing.

Invero, mentre la normativa italiana antecedente al D. Lgs. 24/2023 trovava applicazione soltanto per le segnalazioni dei dipendenti (rectius "lavoratori subordinati") del settore pubblico (art. 54-bis, D. Lgs. 165/2001) o privato (D. Lgs. 231/2001, art. 6, commi 2-ter e 2-quater, art. 2 Legge 179/2017), l'articolo 3 del D. Lgs. 24/2023 individua, come meglio specificato al paragrafo 12 del Regolamento, quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) tutti coloro che, nel settore privato come in quello pubblico, forniscono prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività ed anche in assenza di corrispettivo.

C) In data 24/07/2023, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge 14/07/2023, n. 93, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica"* che amplia il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente ex D. Lgs. 231/2001.

In particolare, l'art. 3 di suddetta Legge, rubricato *"Misure per il contrasto della pirateria cinematografica, audiovisiva o editoriale"*, interviene sull'art. 171-ter legge 633/1941 (richiamato dall'art. 25-novies D. Lgs. 231/2001) introducendo al comma 1 una nuova lettera h-bis).

Si riporta di seguito la disposizione introdotta dalla novella normativa: *"1. E' punito, se il fatto è commesso per uso non personale, con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 15.493, chiunque a fini di lucro: (…) h-bis) abusivamente, anche con le modalità indicate al comma 1 dell'articolo 85-bis del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovideo, in tutto o in parte, di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l'esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita".*

Si precisa che il comma 1 dell'articolo 85-bis Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza (Regio Decreto 18/06/1931, n. 773), a cui rinvia la lett. h-bis) dispone che: *"è vietato introdurre, installare o comunque utilizzare abusivamente nei luoghi di pubblico spettacolo, dispositivi od apparati che consentono la registrazione, la riproduzione, la trasmissione o comunque la fissazione su supporto audio, video od audiovideo, in tutto od in parte, delle opere dell'ingegno che vengono ivi realizzate o*

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

diffuse".

Si rammenta che l'art. 25-novies D. Lgs. 231/2001 *"Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"* prevede l'applicazione nei confronti dell'Ente di una sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote in caso di commissione dei delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22/04/1941, n. 633.

Al secondo comma è prevista l'applicazione all'Ente delle sanzioni interdittive indicate dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno, nel caso di condanna per uno dei delitti sopra indicati.

Resta fermo quanto previsto dall'articolo 174-quinquies della citata legge n. 633 del 194.

D) Il Senato della Repubblica ha approvato definitivamente il Disegno di Legge *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10/08/2023, n. 105,* *recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione"* prevedendo l'introduzione nel catalogo dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001 dei seguenti reati:

- **"Turbata libertà degli incanti"** (art. 353 c.p.) e "**Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente"** (art. 353-bis c.p.), inseriti nell'art. 24 del D. Lgs. 231/2001 e prevedendo sanzioni pecuniarie fino a 500 quote, e da 200 a 600 quote se il profitto è di rilevante entità o se il danno è di particolare gravità, e sanzioni interdittive ex articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e), recanti il divieto di contrattare con la PA (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **"Trasferimento fraudolento di valori"** (art. 512-bis c.p.), inserito nell'art. 25-octies.1 del D. Lgs. 231/2001, e prevedendo sanzioni pecuniarie da 250 a 600 quote e sanzioni interdittive ex articolo 9, comma 2, lettere a), b), c), d) ed e) recanti l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la PA (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nel Capo IV dopo l'articolo 6 è stato aggiunto l'Art. 6-bis che va a modificare l'articolo 30 della legge 11/02/1992, n. 157 inserendo l'arresto da sei mesi a due anni e l'ammenda da euro 4.000 a euro 10.000 per chi abbatte, cattura o detiene esemplari di orso bruno marsicano

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Sempre nello stesso Capo IV è stato aggiunto l'Art. 6-ter che apporta: Modifica del comma 1 dell'articolo 255 del decreto legislativo 3/4/2006, n. 152 (Abbandono di rifiuti) che va ad interessare l'Art.25-undecies *"Reati ambientali"*

E) Con la Legge n. 6 del 22/01/2024 riguardante Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistiche e modifiche agli articoli 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale, norma pubblicata sulla "Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 19 del 24/01/2024" il legislatore, inasprisce le sanzioni amministrative e lascia inalterate le sanzioni penali applicabili per : *"Chiunque distrugge, disperde, deteriora o rende in tutto o in parte inservibili o, ove previsto, non fruibili beni culturali o paesaggistici propri o altrui. Chiunque, fuori dei casi di cui al punto precedente, deturpa o imbratta beni culturali o paesaggistici propri o altrui, ovvero destina i beni culturali ad un uso pregiudizievole per la loro conservazione o integrità ovvero ad un uso incompatibile con il loro carattere storico o artistico."*

Vengono pure date indicazioni sulla identità dell'autorità competente ad irrogare le sanzioni amministrative, sull'impiego dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie da parte del Ministero della cultura per il ripristino dei beni e indicazioni per le amministrazioni interessate all'attuazione delle disposizioni della Legge.

Con l'Art.2 vengono apportate modifiche all'articolo 518-duodecies c.p. *"Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici*" inserito nella fattispecie dell'Art.25-septiesdecies D.Lgs231/01 *"Delitti contro il patrimonio culturale"* che hanno interessato unicamente la parte descrittiva del comma uno *" Chiunque distrugge, disperde, deteriora o rende in tutto o in parte inservibili o, ove previsto, non fruibili beni culturali o paesaggistici propri o altrui è punito con la reclusione da due a cinque anni e con la multa da euro 2.500 a euro 15.000" lasciando inalterate le pene per la detenzione e la relativa multa.*

Con l'Art 3 e Art. 4 il legislatore ha apportato modifiche rispettivamente agli articoli 635 e 639 del codice penale, che, ancorché relativi *"ai beni culturali",* non riguardano le fattispecie di reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

Anche di queste modifiche, che non interessano direttamente il MOG 231 si riporta per completezza il testo aggiornato dei relativi commi o articoli:

Art. 635 c.p. Danneggiamento *"III. Chiunque distrugge, disperde, deteriora o rende, in tutto o in parte, inservibili cose mobili o immobili altrui in occasione di manifestazioni che si svolgono in luogo pubblico o aperto al pubblico è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa fino a 10.000 euro".*

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Art.639 c.p. Deturpamento e imbrattamento di cose altrui*. Modifiche più consistenti sono state apportate all'Art. 639 c.p. che hanno riguardato i 3 commi esistenti nell'erogazione dell'importo delle multe con l'ampliamento dell'oggetto dei reati e nell'aggiunta di un quarto comma riguardante la deturpazione e l'imbrattamento di cose mobili o immobili altrui in occasione di manifestazioni che si svolgono in luogo pubblico o aperto al pubblico.* ***"I****. Chiunque, fuori dei casi preveduti dall'articolo 635, deturpa o imbratta cose mobili altrui è punito, a querela della persona offesa, con la multa fino a euro 309.* ***II****. Se il fatto è commesso su beni immobili o su mezzi di trasporto pubblici o privati, si applica la pena della reclusione da uno a sei mesi o della multa da 300 a 1.000 euro. Se il fatto è commesso su teche, custodie e altre strutture adibite all'esposizione, protezione e conservazione di beni culturali esposti in musei, pinacoteche, gallerie e altri luoghi espositivi dello Stato, delle regioni, degli altri enti pubblici territoriali, nonché di ogni altro ente e istituto pubblico, si applica la pena della reclusione da uno a sei mesi o della multa da 300 a 1.000 euro.* ***III****. Nei casi di recidiva per le ipotesi di cui al secondo comma si applica la pena della reclusione da tre mesi a due anni e della multa fino a 10.000 euro****. IV.*** *Chiunque, fuori dei casi preveduti dall'articolo 635, deturpa o imbratta cose mobili o immobili altrui in occasione di manifestazioni che si svolgono in luogo pubblico o aperto al pubblico è punito con le pene di cui ai commi precedenti, raddoppiate. Nei casi previsti dal secondo comma si procede d'ufficio."*
Con la sentenza di condanna per i reati di cui al secondo e terzo comma il giudice, ai fini di cui all'articolo 165, primo comma, può disporre l'obbligo di ripristino e di ripulitura dei luoghi ovvero, qualora ciò non sia possibile, l'obbligo di sostenerne le spese o di rimborsare quelle a tal fine sostenute, ovvero, se il condannato non si oppone, la prestazione di attività non retribuita a favore della collettività per un tempo determinato comunque non superiore alla durata della pena sospesa, secondo le modalità indicate nella sentenza di condanna.

F) Con la Legge n. 90 del 28/06/2024 riguardante Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici pubblicata sulla "Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 153 del 02/07/2024" sono state apportate modifiche, introduzioni e abrogazioni di articoli del codice penale all'interno dell'Art.24-bis del D.Lgs 231/2001 (Delitti informatici e trattamento illecito di dati), che a sua volta ha subito modifiche anche nel testo. La stessa Legge ha apportato modifiche ed introduzione anche ad articoli del codice penale all'interno dell'Art.24 del D.Lgs231/2001 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture).

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

L'obiettivo di tale norma è quello di migliorare la sicurezza informatica nazionale e affrontare con maggiore efficacia i reati informatici ed ha comportato un notevole impatto anche in materia di responsabilità amministrativa degli enti, modificando l'art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001 "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati", attraverso l'inasprimento del quadro sanzionatorio dei reati informatici; e l'introduzione della nuova fattispecie di reato di "estorsione informatica" (art. 629 c.p.). Di seguito si riportano le principali modifiche: **a)** per quanto concerne l'impatto sanzionatorio, l'art. 20 della L. 90/2024, ha stabilito un generale innalzamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente (da 200 a 700 quote) in relazione alla commissione dei reati informatici contemplati nell'art. 24-bis (art. 615-ter, 617- quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del c.p.); **b)** introduzione all'art. 24-bis del Decreto del nuovo comma 1-bis che richiama il nuovo reato di "estorsione informatica" ex art. 629, terzo comma, del c.p. ai sensi del quale "chiunque, mediante le condotte di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-sexies, 635-bis, 635-quater e 635-quinquies ovvero con la minaccia di compierle, costringe taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procurando a se o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a euro 10.000. La pena della reclusione da otto a ventidue anni e della multa da euro 6.000 a euro 18.000, se concorre taluna delle circostanze indicate nel terzo comma dell'articolo 628 nonché nel caso in cui il fatto sia commesso nei confronti di persona incapace per età o per infermità"; **c)** Il nuovo reato di estorsione prevede, pertanto, pene specifiche per le condotte estorsive realizzate tramite mezzi informatici o telematici, con possibile incriminazione dell'ente nel caso in cui vi sia interesse o vantaggio per lo stesso (con sanzioni pecuniarie da trecento a ottocento quote e interdittive per una durata non inferiore a due anni); **d)** rimozione dal comma 2 dell'art. 24-bis del Decreto dei riferimenti all'art. 615-quinquies c.p., abrogato dalla L. 90/2024, e sostituzione con l'articolo 635-quater.1 ("Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico"2), i cui contenuti sono "Chiunque, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico ovvero le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento, abusivamente si procura, detiene, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna o, sovrapponibili, seppur inaspriti dalla previsione di due nuove circostanze aggravanti e sanzioni pecuniare sino a quattrocento quote.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Sebbene si possa pensare che la configurabilità dei c.d. *"cyber crimes"* sia più probabile in contesti appartenenti al settore "tech", le condotte criminose attuate tramite tool informatici possono costituire il "mezzo" attraverso cui si realizzano altri e più rilevanti illeciti.

In tale contesto, in relazione alle novità normative sopra enunciate, sarà necessario svolgere una specifica attività di analisi del rischio di commissione di condotte estorsive, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, realizzate tramite mezzi informatici o telematici, a valle della quale valutare eventuali integrazioni dei principi di comportamento e presidi di controllo già previsti dal Modello in essere in ottica di prevenzione degli illeciti di cui all'art 24-bis del D. Lgs. 231/2001 e di monitoraggio di eventuali minacce o violazioni in ambito informatico.

Inoltre, in considerazione della sempre maggiore rilevanza e rapida evoluzione della criminalità informatica, nonché dell'inasprito quadro sanzionatorio del D. Lgs. 231/01, assume particolare rilievo la previsione di iniziative di formazione del personale, al fine di rafforzare l'awareness sugli aspetti di cybersecurity, improntando la cultura aziendale alla sicurezza e a una maggiore consapevolezza dei rischi digitali "231" rilevanti.

G) Con il D. Lgs. n. 19 del 2/3/2023 riguardante l'Attuazione della Direttiva (UE) 2019/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27/11/2019, che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere, pubblicata sulla "Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 56 del 07/03/2023"

Prima di parlare delle modifiche apportate dal D. Lgs. n.19 del 2/3/2023 all'Art.25-ter del D.L.gs. 231/2001 Reati societari, è d'uopo definire cosa è il *"certificato preliminare"* nelle operazioni di trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere, ben descritte nel Capo II, III e IV dello stesso D. Lgs. n.19/2023, di società di nazionalità diversa.

Definizione di Certificato preliminare

Su richiesta della società italiana partecipante alla fusione transfrontaliera, il Notaio rilascia il certificato preliminare attestante il regolare adempimento, in conformità alla legge, degli atti e delle formalità preliminari alla realizzazione della fusione.

Per le società estere partecipanti all'operazione sarà compito di ogni Stato membro designare l'organo giurisdizionale, il Notaio o altra autorità competente per controllare la legittimità della fusione.

Eventuali azioni delittuose messe in campo per l'ottenimento fraudolento del suddetto "Certificato preliminare" danno origine alla fattispecie di reato "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" così contemplata nell' Art. 54 del D. Lgs. n. 19 del 2/3/2023:

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Chiunque, al fine di far apparire adempiute le condizioni per il rilascio del certificato preliminare di cui all'articolo 29, forma documenti in tutto o in parte falsi, altera documenti veri, rende dichiarazioni false oppure omette informazioni rilevanti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

In caso di condanna ad una pena non inferiore a mesi otto di reclusione segue l'applicazione della pena accessoria di cui all'articolo 32-bis del codice penale.

L'Art. 55 del D. Lgs. n. 19 del 2/3/2023 "Modifiche al decreto legislativo 8/6/2001, n. 231" va invece a modificare l'Art. 25-ter Reati societari del D.Lgs.231/01 nell'alinea (capoverso) del comma 1 e aggiunge allo stesso articolo il comma s-ter.

Riportiamo il comma 1 modificato e il comma aggiuntivo s-ter, relativo alla fattispecie di reato *"False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare"* **Comma 1:** *"In relazione ai reati in materia societaria previsti dal Codice civile o da altre leggi speciali, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie"*; **Comma s-ter:** Per il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27/11/2019, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote.

H) Con il D. Lgs. n. 87 del 14/6/2024 pubblicato sulla "Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 150 del 28/06/2024" Sulla revisione del sistema sanzionatorio tributario sono state apportate modifiche all'interno dell'Art.25-quinquiesdecies del D.Lgs 231/2001 (Reati tributari), ed in particolare, all'Art.10-quater *"Indebita compensazione"* è stato aggiunto il comma 2-bis che tratta della eventuale esclusione della punibilità dell'agente in merito a spettanze del credito.

Con la revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'Articolo 20 della legge 9/8/2023, n. 111, posta in essere con il D.Lgs n. 87 del 14/06/2024, seppur non contemplati dall'Art.25-quinquiesdecies, sono state apportate modifiche ai seguenti articoli del D.Lgs n.74 del 10/03/2000 e più precisamente: **Art. 1** (Disposizioni comuni alle sanzioni amministrative e penali) aggiunta dei commi g-quater *"crediti inesistenti",* g-quinquies *"crediti non spettanti"*; **Art. 10-bis** (Omesso versamento di ritenute certificate) sostituito integralmente; **Art. 10-ter** (Omesso versamento di IVA) sostituito integralmente; **Art. 12-bis** (Sequestro e confisca) oltre a modifiche del testo è stata sostituita la rubrica; **Art. 13** (Cause di non punibilità. Pagamento del debito tributario) oltre a modifiche del testo è stata sostituita la rubrica; **Art. 13-bis** (Circostanze del reato) modifiche nel testo; **Art. 19** (Principio di specialità) modifiche nel testo; **Art. 20** (Rapporti tra procedimento penale e processo tributario) modifiche nel testo; **Art. 21** (Sanzioni amministrative per le violazioni ritenute penalmente rilevanti) modifiche nel testo; **Art. 21-bis** (Efficacia delle sentenze penali nel processo tributario e nel processo

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

di Cassazione) introduzione nuovo articolo; **Art. 21-ter** (Applicazione ed esecuzione delle sanzioni penali e amministrative) introduzione nuovo articolo;.

l) Il D.Lgs n. 141 del 26/9/2024 riguarda le disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi.

Modifica al testo dell'Art. 25-sexiesdecies del D.Lgs 231/2001 (Contrabbando) e aggiunta di sanzioni interdittive previste dall'Art.9.

Abrogazione del TULD (Testo unico disposizioni legislative in materia doganale) D.P.R. n.43 del 23/01/ 1973 e introduzione di un nuovo corpus normativo ai sensi D.L.gs n.141 del 26/9/2024: **Art. 27** (Diritti doganali e diritti di confine); **Art. 78** (Contrabbando per omessa dichiarazione); **Art. 79** (Contrabbando per dichiarazione infedele); **Art. 80** (Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine); **Art. 81** (Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti); **Art. 82** (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti); **Art. 83** (Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento); **Art. 84** (Contrabbando di tabacchi lavorati); **Art. 85** (Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati); **Art. 86** (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati); **Art. 88** (Circostanze aggravanti del contrabbando); **Art. 94** (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca)

Sono ancora da sottolineare le modifiche alle fattispecie di reati del D. Lgs 231/2001 contemplati dall'Art.24 *"Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture"* con l'inserimento dei delitti di *"Turbata libertà degli incanti (Art. 353 c.p.) e di Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art. 353- bis c.p.)"*

Modifiche alle fattispecie di reati di cui al D. Lgs231/2001 contemplati dall'Art. 25-octies.1 *"Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"* con l'inserimento dei delitti di "*Trasferimento fraudolento di valori" (Art. 512-bis c.p.)*

Modifiche al Codice penale che vanno ad interessare gli articoli 240-bis (confisca in casi particolari), 452-bis (inquinamento ambientale) e 452 quater (disastro ambientale)

L) La Legge n. 114 del 9 /8/2024 che ha disposto modifiche al c.p., al c.p.c., all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

E' stato modificato al testo dell'Art. 322-bis cp con l'eliminazione al riferimento all'Art.323 c.p. ***(Abuso d'ufficio)*** e la soppressione nella rubrica delle parole "abuso d'ufficio" ed Abrogazione dell'Art.323 c.p. (Abuso d'ufficio)

Modifica al testo dell'Art. 323-bis c.p. (Circostanze attenuanti) con l'eliminazione al riferimento all'Art. 323 c.p. (Abuso d'ufficio) e l'inserimento al riferimento all'Art.346-bis c.p. (Traffico di influenze illecite)

Modifiche al testo dell'Art. 323-ter c.p. (Causa di non punibilità) in cui viene inserito il riferimento all'Art.346-bis (Traffico di influenze illecite)

Sostituzione Art. 346-bis (Traffico di influenze illecite) eliminando, tra l'altro, nel testo del nuovo reato, l'ipotesi di millanteria (sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio) presente nel testo sostituito.

M) La Legge n. 112 dell'8/8/2024 ha convertito in legge, con modificazioni, il decreto-legge 4/7/2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia

Modifica al testo dell'Art.314-bis c.p. (Indebita destinazione di denaro o cose mobili), facente parte della fattispecie dei reati previsti all'Art.25 D.Lgs 231/2001, introdotto dal Decreto Legge n.92 del 4/7/2024, cui è stato aggiunto un secondo comma riportante la pena della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto (descrito nel primo comma) offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e l'ingiusto vantaggio patrimoniale o il danno ingiusto sono superiori ad euro 100.000

Modifica alla rubrica dell'Art. 322-bis c.p. ,con l'inserimento di *"Indebita destinazione di denaro o cose mobili"* (Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilita', corruzione e istigazione alla corruzione, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri) ed al testo con riferimento anche all'Art 314-bis c.p. oltre che all'Art.314 c.p.

Modifica al testo dell'Art- 323-bis c.p. (Circostanze attenuanti) con riferimento nel primo comma anche all'Art 314-bis c.p.

Modifica alla rubrica dell'Art.25 del D.Lgs 231/2001 con l'aggiunta delle parole "*indebita destinazione di denaro o cose mobili"* e la soppressione delle parole "abuso d'ufficio" per cui la rubrica ultima dell'Art.25 è " Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione".

Lo stesso articolo 25 del D.Lgs 231/2001 è stato oggetto di modifica anche nel testo del comma uno in cui è riportato il richiamo dell'Art. 314-bis c.p e la cancellazione dell'Art. 323 c.p. (Abuso d'ufficio)

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Con il D.L. n. 20 del 10/03/2023 (c.d. "Decreto Cutro") convertito con Legge n. 50 del 5/5/2023 riguardante Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare, pubblicato sulla "Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 104 del 05/05/2023 il Legislatore ha inteso dare un nuovo assetto alla materia, con gli articoli contenuti nel Capo I e nel Capo II Disposizioni in materia di flussi di ingresso legale e permanenza dei lavoratori stranieri e in materia di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.
L'Art. 8 del Capo II, ha modificato l'Art.12 ed inserito l'Art. 12-bis "*Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina"* nel D.Lgs n. 286/1998 "Testo unico sull'immigrazione".
Entrambi gli articoli interessano le fattispecie di reato contenute all'interno dell'Art. 25- duodecies *"Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".*
Con l'Art. 12-bis il Legislatore ha inteso punire non solo chi promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato, ma con pene detentive severissime anche coloro che attuano ciò con modalità tali da esporre le persone a pericolo per la loro vita, per la loro incolumità o sottoponendole a trattamento inumano e degradante.
Inoltre, fermo quanto disposto per reati commessi nel territorio dello Stato, se la condotta è diretta a procurare l'ingresso illegale nel territorio dello Stato, il reato è punito secondo la legge italiana anche quando la morte o le lesioni si verificano al di fuori di tale territorio.
L'Art.2 del decreto legge ha apportato modifiche all'Art. 22 del *"Testo unico sull'immigrazione"* in merito al rilascio del nulla osta al lavoro ed ha aggiunto l'Art.24-bis "Verifiche" per l'osservanza delle prescrizioni del contratto di lavoro ed altri controlli a campione sul rispetto dei requisiti e di procedure vari.

N) Ulteriori modifiche normative sono state previste dal D.L. n.145 dell'11/10/2024 riguardante le Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali

È stata introdotta la modifica all'Art. 22 D.Lgs n.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) ed introduzione dell'Art.18-ter D.Lgs n.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) facenti parte dell'Art. 25-duodecies del D.Lgs 231/2001 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare)

O) Occorre ancora segnalare l'entrata in vigore del Decreto Legislativo del 6/9/2024, n. 125, che recepisce la direttiva UE 2022/2464, (c.d. Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD), che ha introdotto obblighi significativi in materia di rendicontazione di sostenibilità per le imprese e che

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

richiede alle imprese di rivedere i propri processi interni per rispettare gli obblighi di rendicontazione e, nel caso dei modelli 231, di aggiornare i sistemi di gestione e controllo per prevenire nuovi rischi legati alla sostenibilità degli obblighi ESG e dell'impatto dell'attività imprenditoriale su temi ambientali, sociali e di governance (ESG[1]).

La disciplina pone un importante tassello per il passaggio da un'idea "volontaristica" della sostenibilità a una fase in cui gli interessi degli stakeholders vengono protetti in modo più rigoroso con l'apposizione – attraverso hard law – di doveri ben precisi nell'ambito della Corporate Governance.

Non basta più rispettare le normative ambientali: ora è essenziale dimostrare una gestione trasparente e responsabile di tutti i rischi ESG per evitare sanzioni.

Il modello deve mappare ed identificare i rischi ESG derivanti dalla sostenibilità, con particolare attenzione a questioni ambientali e sociali ed attuare misure preventive di controllo e prevenzione specifiche per evitare violazioni normative e reati collegati.

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) si espande notevolmente con il D. Lgs 125/2024: lo stesso non dovrà più limitarsi a monitorare i rischi penali tradizionali, ma dovrà includere nel suo esame anche i rischi ESG.

Sarà fondamentale che l'O.d.V.:

a) Monitori l'efficacia dei controlli interni per verificare che le politiche ESG siano rispettate;

b) Esegua verifiche periodiche sui progressi aziendali in materia di sostenibilità, evidenziando eventuali criticità nel rispetto delle nuove normative.

Sotto il profilo tecnico, il Decreto trova applicazione nei confronti delle imprese di grandi dimensioni e delle PMI quotate (costituite nella forma di S.p.a., S.a.p.a., S.r.l. nonché delle S.n.c. e S.a.s., qualora abbiano come soci le S.p.a., S.a.p.a., S.r.l.)

Per imprese di grandi dimensioni (cfr. art. 1, co. 1, lett. l, del Decreto) si intendono le società che alla data di chiusura del bilancio abbiano superato, nel primo esercizio di attività o successivamente per due esercizi consecutivi, due dei seguenti limiti:

a) totale dello stato patrimoniale di 25.000.000 euro;

b) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni di 50.000.000 euro;

c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio pari a 250.

[1] ESG Environmental, Social and Governance: indica un vero e proprio rating, spesso conosciuto come rating di sostenibilità che esprime l'impatto ambientale, sociale e di governance di una impresa o di una organizzazione che opera sul mercato.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Le piccole e medie imprese quotate (cfr. art. 1, co. 1, lett. m, del Decreto) sono le società con valori mobiliari ammessi alla negoziazione su mercati regolamentati italiani o dell'Unione europea che alla data di chiusura del bilancio, nel primo esercizio di attività o successivamente per due esercizi consecutivi, rientrino in almeno due degli intervalli di seguito indicati:

a) totale dello stato patrimoniale superiore a 450.000 euro e inferiore a 25.000.000 euro;

b) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni superiori a 900.000 euro e inferiori a 50.000.000 euro;

c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio non inferiore a 11 e non superiore a 250.

Specifiche disposizioni sono dettate per la BDI, alcuni prodotti finanziari, le micro-imprese, Cassa depositi e prestiti S.p.a., le imprese di assicurazione e gli enti creditizi (art. 2, commi 2, 3, 4, 5 e 6, del Decreto).

La rendicontazione di sostenibilità dovrà essere inclusa in un'apposita sezione della relazione sulla gestione, essa raccoglierà sia informazioni relative all'impatto dell'attività di impresa sulle questioni ESG, sia indicazioni sul come le questioni di sostenibilità influiscono sull'attività di impresa (cioè, su «andamento», «risultati», «situazione», art. 3, comma 1, del Decreto).

Il disposto normativo dettaglia gli elementi della rendicontazione di sostenibilità offrendo un lungo elenco di quanto dovrà essere scritto nel documento per fornire le informazioni in materia di sostenibilità (art. 3, co. 2, del Decreto).

Semplificando e sintetizzando, la relazione dovrà comprendere una descrizione:

a) del modello e della strategia aziendale (resilienza, opportunità, progetti per l'economia sostenibile e la limitazione del riscaldamento globale, istanze dei portatori di interessi, modalità di attuazione dei progetti);

b) dei progressi sulle tematiche ambientali (con eventuale indicazione delle prove scientifiche a supporto delle informazioni fornite);

c) del ruolo che assumono gli organi di amministrazione e controllo e delle politiche dell'impresa;

d) delle procedure di due diligence applicate in materia;

e) degli impatti negativi dell'attività sulla catena di valore e dei piani per la prevenzione o l'attenuazione degli stessi;

f) dei principali rischi dell'impresa e della modalità di gestione degli stessi;

g) degli altri indicatori pertinenti gli elementi di cui sopra.

È interessante notare che le società, secondo la novella, sono tenute a fornire non solo *«le informazioni sulle attività dell'impresa»* ma anche quelle *«sulla catena del valore, comprese le informazioni*

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

concernenti i suoi prodotti e servizi, i suoi rapporti commerciali e la sua catena di fornitura» (art. 3, co. 4, del Decreto).

Il Decreto prevede delle semplificazioni ed in particolare che le PMI quotate, gli enti piccoli e non complessi (cfr. art. 4, par. 1, n. 145 del Regolamento 575/2013/UE), le imprese di assicurazione e riassicurazione captive (art. 13, nn. 2 e 5, Direttiva 2009/138/CE) possano avvalersi di un regime semplificato con riferimento ai contenuti della rendicontazione di sostenibilità (art. 3, co. 8, del Decreto).

Peraltro, le PMI potranno anche omettere, indicando le motivazioni di tale scelta, di fornire le informazioni di sostenibilità per gli esercizi commerciali aventi inizio prima del 1° gennaio 2028 (art. 3, co. 10, del Decreto).

Il Decreto disciplina anche la rendicontazione di sostenibilità consolidata prevedendo che le società madri di un gruppo di grandi dimensioni (cfr. art. 1, co. 1, lett. o, del Decreto) dovranno includere in apposita sezione della relazione sulla gestione le informazioni riassunte al paragrafo precedente.

La capogruppo però dovrà rendicontare le tematiche tenendo in considerazione la situazione e l'andamento di tutto il gruppo (art. 4, commi 1,2,3,4 del Decreto).

Qualora la società madre identifichi differenze significative *«tra i rischi o gli impatti di una o più delle sue società figlie» dovrà procedere a fornire un'adeguata spiegazione di quanto rilevato* (art. 4, co. 1, del Decreto).

La novella disciplina poi l'attività di una nuova figura, il cd. revisore della sostenibilità.

In particolare, per effetto di diverse modifiche introdotte al D. Lgs. 39/2010 (in materia "di revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati") si prevede un apposito percorso abilitativo per coloro che, ricevuto specifico incarico, dovranno esprimere le proprie conclusioni «circa la conformità» della revisione di sostenibilità rispetto alle norme del Decreto che disciplinano i criteri di redazione (art. 8, co. 1, del Decreto; nuovo art. 14-bis del D. Lgs. 39/2010).

L'incarico può essere affidato anche allo stesso soggetto che redige la revisione legale del bilancio (art. 8, co. 2, del Decreto) a condizione che quest'ultimo abbia superato anche l'esame di idoneità professionale per svolgere incarichi di attestazione della rendicontazione di sostenibilità (cfr. nuova formulazione dell'art. 4 del D. Lgs. 39/2010).

La relazione di attestazione dovrà comprendere un paragrafo introduttivo che identifica la rendicontazione di sostenibilità sottoposta ad attestazione, la data e il periodo a cui si riferisce, il quadro normativo; una descrizione della portata delle attività di attestazione e dei principi di attestazione; le conclusioni di conformità del revisore (art. 14-bis, co. 2, del D. Lgs. 39/2010).

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

I revisori hanno diritto di ottenere dagli amministratori i documenti e le notizie utili per l'espletamento delle attività, possono eseguire accertamenti e controlli, esaminare atti e documenti (art. 14-bis, co. 5, del D. Lgs. 39/2010).

Il Decreto pone in capo agli amministratori della società la responsabilità di garantire che le informazioni della rendicontazione di sostenibilità vengano fornite in conformità alla nuova disciplina e aggiunge che costoro dovranno agire «secondo criteri di professionalità e diligenza».

All'organo di controllo, invece, è attribuito il compito di vigilanza e quello di riferire all'assemblea nella relazione annuale (art. 10, co. 1, del Decreto).

L'entrata in vigore del Decreto è definita in termini diversi a seconda del tipo di società in questione. Dagli esercizi aventi inizio il 1°/1/2024 dovrà essere applicato dalle imprese di grandi dimensioni che costituiscono enti di interesse pubblico e che, alla data di chiusura del bilancio, superano il numero medio di 500 dipendenti occupati durante l'esercizio e dagli enti di interesse pubblico (ex art. 16, comma 1, D. Lgs. 39/2010) che sono società madri di un gruppo di grandi dimensioni e che, su base consolidata, alla chiusura del bilancio superano il criterio del numero medio di 500 dipendenti durante l'esercizio.

Le restanti imprese di grandi dimensioni o società madre dovranno applicare le disposizioni del Decreto per gli esercizi aventi inizio il 1/1/2025.

Tutte le altre società (PMI quotate, enti piccoli e non complessi, imprese di assicurazione e riassicurazione captive) dovranno infine applicare le norme in materia di rendicontazione di sostenibilità a partire dagli esercizi aventi inizio il 1°/1/2026.

P) Si segnala ancora la L. n. 187 del 9 dicembre 2024 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonche' dei relativi procedimenti giurisdizionali".

E' stato modificato testo Art.18-ter D. Lgs.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), e modifica Art.22 D. Lgs.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) facenti parte dell'Art. 25-duodecies del D. Lgs 231/01 (Reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno).

Q) Con la L. n. 166 del 14 novembre 2024 *di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato*

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

italiano" è stato modificato del testo degli Artt. 171-bis, 171-ter, 171-septies della Legge n.633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore).

Si è anche provveduto all'introduzione e modifica dell'Art.181-bis L. n.633/1941 facenti parte dell'Art. 25-novies del D.Lgs 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto di autore).

R) Con il D.L. n. 145/24 e L. n. 143/24 è stato aggiornato Art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01. Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale è entrato in vigore il Decreto Legge n. 145 dell'11/10/2024 "Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali".

Il legislatore ha inteso stabilire disposizioni chiare sia in materia di flussi di ingresso legale e permanenza dei lavoratori stranieri sia in materia di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.

Tra le principali novità in esso contenute riscontriamo la modifica dell'Art. 22 D.Lgs n.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) e l'introduzione dell'Art.18-ter D.Lgs n.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) facenti parte dell'Art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

S) Con il D.Lgs n. 141 del 26/9/2024 riguardante le "Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi" è stato modificato il testo dell'Art. 25-sexiesdecies del D.Lgs 231/01 (Contrabbando) e aggiunta di sanzioni interdittive previste dall'Art.9

Abrogazione del TULD (Testo unico disposizioni legislative in materia doganale) D.P.R. n.43 del 23 gennaio 1973 e introduzione di un nuovo corpus normativo ai sensi D.L.gs n.141 del 26 settembre 2024: **Art. 27** (Diritti doganali e diritti di confine); **Art. 78** (Contrabbando per omessa dichiarazione); **Art. 79** (Contrabbando per dichiarazione infedele); **Art. 80** (Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine); **Art. 81** (Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti); **Art. 82** (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti); **Art. 83** (Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento); **Art. 84** (Contrabbando di tabacchi lavorati); **Art. 85** (Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati); **Art. 86** (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati); **Art. 88 (**Circostanze aggravanti del contrabbando); **Art. 94** (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca).

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Tale provvedimento ha comportato anche la sostituzione dell'Art. 291-quater del D.P.R. n.43/73 all'interno dei Reati transnazionali (L. n. 146/2006) (abrogato), con l'Art.86 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati) del D.L.gs n.141 del 26/9/2024

Un'ulteriore novità concerne l'inserimento sempre nell'Art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001 dei reati previsti dal D. Lgs. n.504 del 1995 (Testo Unico in materia di accise): **Art. 40** (Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici); **Art. 41** (Fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche); **Art. 42** (Associazione per la fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche); **Art. 43** (Sottrazione all'accertamento dell'accisa sull'alcole e bevande alcoliche); **Art. 44** (Confisca); **Art. 45** (Circostanze aggravanti); **Art. 46** (Alterazione di congegni, impronte e contrassegni); **Art. 47** (Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa); **Art. 48** (Irregolarità nell'esercizio degli impianti di lavorazione e di deposito di prodotti sottoposti ad accisa); **Art. 49** (Irregolarità nella circolazione di prodotti soggetti ad accisa)

A queste fattispecie si aggiunge il nuovo reato (Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati) introdotto sempre dal Decreto Legislativo n.141 del 26/9/2024 (Artt. 40-bis e seguenti del Testo Unico in materia di accise).

Per concludere, è utile ricordare come l'art. 23 del Decreto Legislativo 231/2001 punisca l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva e lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

T) Da ultimo si segnala il D.L. n. 48 dell'11/04/2025 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario (GU Serie Generale n.85 del 11-04-2025) con l'introduzione dell'art. 270-quinquies.3 c.p. (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo), ed introduzione e modifica Art.435 c.p. (Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti) facenti parte dell'Art. 25-quater del D. Lgs 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico) .

Modifiche testo Art. 640 c.p. (Truffa) facente parte dell'Art. 24 del D. Lgs 231/01 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture).

Lo scenario appena descritto è destinato continuamente a mutare, in quanto dalla sua entrata in vigore il Decreto è costantemente arricchito di nuove figure delittuose da cui discende la responsabilità amministrativa degli Enti, per cui si assisterà nel futuro alla introduzione di nuovi reati con conseguente necessità di interventi sul presente Modello.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

2.2. Due Diligence - responsabilità d'impresa e verifica della reputazione.

Il D. Lgs. 231/2001 fa leva sulle strategie di prevenzione per assicurare la piena legalità nella gestione societaria.

Come noto, l'Ente è chiamato a rispondere dell'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio qualora non abbia adottato e implementato una serie di misure organizzative volte a contenere il rischio di commissione del reato.

Per non incorrere in responsabilità la persona giuridica è tenuta ad elaborare un idoneo modello organizzativo in linea con i requisiti indicati dal legislatore.

La normativa 231 non riporta alcuna indicazione di dettaglio sul contenuto dei modelli, facendo gravare sui destinatari della disciplina l'onere di predisporre un assetto organizzativo adeguato ai risultati del risk assessment e alla tipologia di attività in concreto esercitata.

Per assicurare la piena compliance legislativa[2], l'Ente pur non rientrando tra i soggetti obbligati ad adottare misure di prevenzione della corruzione integrative, ha ritenuto opportuno considerare tutti gli accorgimenti opportuni secondo il criterio del "tecnicamente possibile", a cui fa riferimento la giurisprudenza di merito per valutare la concreta idoneità del modello.

La "*Due Diligence"* integrata nel presente Modello (intesa come la somma dei controlli e delle

[2] In materia di prevenzione della corruzione, il quadro normativo di riferimento è stato riformato dal decreto legislativo del 25/05/2016, n. 97 recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6/11/2012, n. 190 e del decreto legislativo 14/03/2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7/08/2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (il "D. Lgs. 97/2016"). L'art. 41 del D. Lgs. 97/2016, modificando l'articolo 1 della legge n. 190/2012, prevede che tanto le pubbliche amministrazioni quanto gli "altri soggetti di cui all'articolo 2 bis, comma 2, del D. Lgs. n. 33 del 2013" e s.m.i. (il "D. Lgs. 33/2013") sono destinatari delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Delibera dell'ANAC n. 831 del 3/08/2016 (del quale è la legge stessa a definire la natura di atto di indirizzo), ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ("PTPCT"), i secondi devono adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8/06/2001, n. 231" e s.m.i. In particolare, il D. Lgs. n. 97/2016 inserisce all'interno del D. Lgs. n. 33/2013, specificatamente dedicato alla trasparenza, un nuovo articolo, l'art. 2 bis, rubricato "Ambito soggettivo di applicazione" che individua tre macro categorie di soggetti:

1. le pubbliche amministrazioni (art. 2 bis comma 1),
2. altri soggetti, tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, ente in controllo pubblico ed enti di diritto privato (art. 2 bis comma 2);
3. altri enti a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (art. 2 bis comma 3).

Ai sensi di tale art. 2 bis, in materia di prevenzione della corruzione:

• le "pubbliche amministrazioni" ai sensi dell'articolo 1, comma 2 del D. Lgs. 165 del 2001, sono tenute ad adottare un vero e proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ("PTPC");

• gli altri soggetti di cui all'articolo 2 bis, comma 2 del D. Lgs. 33/2013, e segnatamente:

a) gli enti pubblici economici e gli ordini professionali;

b) gli enti in controllo pubblico come definiti dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7/08/2015, n. 124 (i.e. il D. Lgs. 19/08/2016, n. 175 e s.m.i)1 esclusi gli enti quotati come definiti dallo stesso decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7/08/2015, n. 124

c) associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni;

sono tenuti ad adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate con il modello 231 (elaborate dal responsabile della prevenzione della corruzione, in coordinamento con l'Organismo di vigilanza e adottate dall'organo di indirizzo dell'ente).

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

procedure atte a produrre l'abbassamento dei relativi livelli di rischio) ha come presupposto non solo i reati contro la P.A., ma indistintamente tutti i reati di cui al D. Lgs.231/2001 e che potrebbero afferire all'attività dell'Ente.

Ciò sta a significare che, allargandosi la platea dei reati presupposto, si ampliano di conseguenza le attività che vanno regolamentate, controllate e aggiornate attraverso il ricorso a precisi protocolli aziendali.

La "*Due Diligence"* consiste infatti nell'investigazione o nell'analisi che un'azienda o un investitore ragionevole è normalmente tenuto a compiere prima di entrare in un accordo o contratto con un'altra parte, o prima di intraprendere un'azione che richieda uno specifico standard di attenzione.

Ciò comporta un'analisi dettagliata del background e della reputazione dell'altra parte allo scopo di determinare l'opportunità di un investimento, di una fusione, di un'acquisizione o di qualsivoglia relazione commerciale.

Questo processo può essere sia un obbligo legale, sia una pratica volontaria ed è essenziale per formare decisioni consapevoli, migliorando la quantità e la qualità del set informativo messo a disposizione ai decisori.

Esistono diversi tipi di *"Due Diligence",* ognuno dei quali si concentra su aspetti specifici a seconda del contesto in cui opera l'Ente e dell'accordo, della attività o dell'investimento da effettuarsi.

Tra i principali, si includono:

a) **Due Diligence reputazionale:** permette di esprimere un controllo efficace sulla verifica dei contraenti, assicurando un corretto assolvimento degli obblighi di vigilanza da parte dei responsabili individuati dal Modello 231.
b) **Due Diligence finanziaria**: valutazione delle performance finanziarie del soggetto analizzato.
c) **Due Diligence legale**: verifica della conformità a leggi e regolamenti e dei connessi rischi.
d) **Due Diligence ambientale**: valutazione degli impatti ambientali e dei rischi correlati.
e) **Due Diligence tecnologica**: analisi delle infrastrutture dell'IT e dei sistemi informativi.
f) **Due Diligence sul capitale umano**: verifica delle politiche di assunzione e gestione delle risorse umane e delle relazioni lavorative.
g) **Due Diligence sui terzi**: indagine sui fornitori, partner e clienti per valutare i rischi associati.
h) **Due Diligence sulla catena di fornitura**: valutazione dei rischi legati alla catena di fornitura, inclusi rischi ambientali e di diritti umani.
i) **Due Diligence sulla cybersecurity**: valutazione dei rischi legati alla sicurezza informatica.

In aggiunta, con l'aumento dell'attenzione verso la responsabilità sociale d'impresa, si sta diffondendo

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

anche la "**Due Diligence sui diritti umani"** che richiede alle aziende di valutare l'impatto delle loro attività sui diritti umani, seguendo le linee guida dell'OCSE e i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

Tenuto conto della tipologia di attività posta in essere dall'Ente, del GDPR, della nomina di un Organismo di Vigilanza, di una adeguata struttura informatica, dell'esistenza oltre che di un Codice Etico anche di un Codice di Condotta, di un Revisore Contabile e di vari professionisti esterni che coadiuvano l'Ente nei vari adempimenti legislativi e fiscali, l'Ente **ha anche il dovere di porre particolare attenzione alle attività di Due Diligence.**

2.3. I soggetti destinatari e novità normative.

a) L'articolo 1, comma II del D.Lgs 231/2001 indica quali soggetti destinatari della normativa ***"gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica",*** disciplina cui non sottostanno lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, come precedentemente richiamato.

Questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione dei reati sopra indicati da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'Ente.

b) Tra le più recenti innovazioni normative occorse in ambito di responsabilità degli enti da reato, con specifico riguardo agli interventi di modifica ed aggiornamento del testo del D. Lgs. 231/01, merita di essere segnalato l'intervento operato nel contesto del c.d. Decreto "salva ILVA", D.L. 5/01/2023, n. 2, convertito con modificazioni dalla Legge 03/03/ 2023, n. 17, inteso ad inserire nel Decreto 231 nuove misure atte a tutelare le imprese c.d. di interesse strategico nazionale, dalla possibile applicazione di misure interdittive tali da pregiudicarne l'operatività e da avere riflessi significativamente negativi sull'occupazione e sull'interesse economico nazionale.

L'art. 5 del Decreto Legge n. 2/2023, infatti, ha apportato diverse modifiche al testo del D. Lgs. 231/01. Invero, la riforma è intervenuta sull'art. 15 del D. Lgs. 231/01, che disciplina i casi in cui la sanzione interdittiva tale da comportare l'interruzione dell'attività comminata a carico dell'Ente possa essere sostituita dalla applicazione di un commissariamento giudiziale dell'impresa.

Alle due preesistenti condizioni applicative, ossia quelle di cui alla lettera a), con riguardo all'Ente che

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

svolge attività di pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione sia passibile di provocare un grave pregiudizio alla collettività, ed alla lettera b) per i casi in cui l'interruzione dell'attività svolta dall'ente possa provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è stata aggiunta una terza casistica alla lettera **b-bis):** "*l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231"*.

La nuova disposizione precisa altresì che, nel caso di imprese che, a seguito della verificazione di reati che abbiano dato luogo all'applicazione della sanzione interdittiva, siano state ammesse all'amministrazione straordinaria (ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge 5/12/2022, n. 187), la prosecuzione dell'attività è comunque affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria.

La ratio dell'intervento normativo è improntata a garantire l'accesso al commissariamento, in luogo della possibile applicazione della sanzione interdittiva (passibile di precludere la prosecuzione dell'attività produttiva ed operativa), alle realtà imprenditoriali di tipo industriale dichiarate di interesse strategico nazionale[3].

c) La riforma ha altresì previsto l'inserimento di un nuovo comma in calce all'art. 17 del Decreto (Riparazione delle conseguenze del reato); il comma 1-bis dell'art. 17, aggiunto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), del d.l. 05/01/2023, n. 2, presenta una fondamentale clausola di esclusione dell'applicabilità delle sanzioni interdittive[4].

[3] Corre l'obbligo di chiarire cosa il Legislatore intenda allorché si riferisce al concetto di "stabilimento di interesse strategico nazionale". Detta qualifica può essere conseguita dall'ente qualora ricorrano le condizioni previste ai sensi dell'art. articolo 1 del decreto-legge 3/12/2012, n. 207, il quale prevede che la Dichiarazione di interesse strategico nazionale di uno stabilimento debba avvenire tramite Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, provvedimento che viene adottato allorché lo stabilimento impieghi un numero di lavoratori subordinati non inferiore a duecento da almeno un anno e qualora sussista assoluta necessità di salvaguardia dell'interesse occupazionale e della produzione.

[4] Più specificamente, la norma prevede che non possano essere comunque mai applicate sanzioni interdittive a carico dell'ente allorché sia appurato che le stesse possano pregiudicare la continuità di azione di stabilimenti industriali, o anche solo di parti di essi, che siano dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del d.l. 3/12/2012, n. 207, e quindi secondo l'iter ed i prerequisiti sopra descritti. La norma detta, però, una ulteriore condizione ai fini dell'attivazione della clausola di esclusione: l'ente deve aver rimediato alle carenze organizzative che hanno favorito la verificazione dell'illecito, e ciò mediante l'adozione e la concreta attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quello verificatosi. Detta previsione giustifica la collocazione sistematica della norma all'interno della disciplina delle azioni rimediali di cui all'art. 17 del Decreto. L'ultimo capoverso, inoltre, introduce uno schema presuntivo, secondo il quale il modello organizzativo può dirsi sempre idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi allorché, nell'ambito della procedura atta al riconoscimento strategico nazionale, siano stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le "esigenze di continuità dell'attività produttiva" e quelle legate alla salvaguardia dell'occupazione e alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi. Detti provvedimento di bilanciamento devono quindi essere valutati dal Presidente del Consiglio dei Ministri in sede di decretazione. Il provvedimento con il quale lo stabilimento (o gli stabilimenti) viene definito "di rilevanza strategica nazionale" deve altresì contenere un inquadramento delle attività di bilanciamento.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Nondimeno, il D.L. n. 2/2023 ha previsto il collocamento di un ultimo periodo in calce all'art. 45, comma III del D. Lgs. 231/2001, in materia di misure cautelari.

Il nuovo periodo va ad integrare la già esistente disposizione, secondo la quale, in luogo dell'applicazione di una misura cautelare interdittiva il Giudice ha la facoltà di optare per la nomina di un Commissario Giudiziale ai sensi dell'art. 15, per un periodo di tempo pari alla durata della misura cautelare stessa.

Il nuovo ed ultimo periodo dispone che: *"La nomina del commissario di cui al primo periodo è sempre disposta, in luogo della misura cautelare interdittiva, quando la misura possa pregiudicare la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231"*.

d) Infine, il Decreto in esame ha aggiunto il nuovo comma 1-ter all'art. 53 del D. Lgs 231/2001 (Sequestro preventivo), il quale dispone che nel caso in cui il sequestro abbia ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale, debba farsi applicazione dell'art. 104-bis, commi 1-bis.1 e 1-bis.2, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale.

Il comma 1-bis.1 della norma prevede che il Giudice, nel caso in cui il sequestro coinvolga stabilimenti industriali, parti di essi, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, debba disporre la prosecuzione dell'attività avvalendosi di un amministratore giudiziario, il Giudice, può dettare le prescrizioni necessarie, tenendo anche in considerazione quanto già disposto tramite i provvedimenti amministrativi adottati.

La norma, tuttavia, ha previsto che le disposizioni non possano trovare applicazione alcuna qualora dalla prosecuzione dell'attività possa potenzialmente derivare un concreto pericolo per la salute o l'incolumità pubblica, ovvero per la salute e la sicurezza dei lavoratori, che non sia evitabile tramite alcuna prescrizione, ed inoltre struttura un'azione di coordinamento tra autorità giudiziaria ed amministrativa, prevedendo esplicitamente che il Giudice debba trasmettere entro quarantotto ore i provvedimenti di cui sopra alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, al Ministero delle imprese e del Made in Italy e al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza.

e) Occorre infine dare atto delle modifiche apportate al testo del D. Lgs. 231/2001 ad opera del Decreto di recepimento della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

In particolare, il Decreto, prevede la sostituzione dell'attuale comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto con

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

la seguente, nuova, formulazione: *"2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23/10/2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".*

Parimenti, la norma prevede l'abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del Decreto 231, pertanto, alle segnalazioni o alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore, nonché a quelle effettuate fino al 14/07/2023, nel settore privato continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo n. 231 del 2001 e all'articolo 3 della legge n. 179 del 2017.

2.4. L'esimente di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001.contempla una forma di esonero da responsabilità dell'Ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Il sistema prevede la costituzione di un Organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello.

L'esonero dalle responsabilità dell'Ente passa *attraverso il giudizio d'idoneità ed adeguatezza del sistema interno di organizzazione e controllo* che il Giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

Obiettivo, quindi, di questi modelli di organizzazione e controllo, è quello di favorire l'esito positivo di tale giudizio di idoneità facilitando l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, evidenziando la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello e la sua effettiva applicazione.

La mancata concreta attuazione di tali Modelli, espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori o dipendenti o collaboratori.

In caso di incidente di percorso addirittura i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato e/o dato esecuzione al modello, abbiano impedito all'Ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

2.5. Le vicende modificative dell'Ente.

Il D. Lgs 231/2001 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente per le

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

sanzioni irrogate con riferimento alle vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'Ente 'trasformato' rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'Ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione stessa.

In linea generale, in caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'Ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda la fattispecie di scissione o conferimento d'azienda, il D. Lgs. 231/2001 prevede una disciplina unitaria: in particolare, in caso di cessione d'azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito risultanti dai libri contabili obbligatori, ovvero delle sanzioni dovute per illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza.

È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente.

2.6. Reati commessi all'estero.

Per concludere questa breve disamina è utile sottolineare come l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001 si occupa dei reati commessi all'estero nel caso in cui l'Ente abbia la sede principale in Italia.

Nello specifico, tale norma ha costruito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti dell'Ente proceda lo Stato del *locus commissi delicti*; inoltre, ha previsto una esplicita richiesta del Ministro della Giustizia in tutti i casi in cui, ai sensi degli articoli 9 e 10 del codice penale, tale richiesta debba essere formulata nei confronti della persona fisica.

2.7. Specificità del presente Modello.

Prima di procedere oltre, è necessario soffermarsi sulle specificità che hanno riguardato la redazione del presente Modello, che tiene anche conto, oltre che della natura della Eureka Evolution s.r.l. del suo oggetto sociale e delle attività poste in essere, anche dai regolamenti e prassi aziendali e del *Regolamento Europeo 679/2016 – GDPR,* regolamento che costituisce, unitamente agli altri elementi al MOG stesso, ove opportunamente attuate, periodicamente integrate e portate a conoscenza di tutti i dipendenti con una regolare informazione e formazione, un buon strumento per limitare il verificarsi

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

del rischio di commissione di reato nei vari ambiti, migliorando nel contempo le performance aziendali.

2.8. Descrizione aziendale

2.8.1 Informazioni statutarie, composizione e cariche sociali

La Eureka Evolution s.r.l. è una società commerciale a responsabilità limitata che ha come attività prevalente la prestazione di servizi; è stata costituita il 15 gennaio 2013 ed iscritta al registro delle imprese il 22 gennaio dello stesso anno con partita IVA e codice fiscale 06176900824; la sede legale è sita in via Michele La Rosa 3 – 90145 Palermo, mentre il domicilio digitale/PEC risulta essere: eurekaevolution@legalmail.it.

Il capitale sociale è pari a 10.000 euro di cui 2.500 versati.

La compagine sociale è costituita dalla signora Muratore Paola che detiene il 49% del capitale sociale, dal signor Catalano Roberto Maria che detiene il 50% del capitale sociale e dal Sig. Pezone Giulio che detiene l'1% del capitale sociale.

Amministratore unico dell'impresa è il signor Roberto Maria Catalano, la cui durata in carica è a tempo indeterminato.

La Società ha diverse unità locali sparse sul territorio regionale siciliano

Gli organi dell'Ente sono l'Amministratore unico e l'assemblea dei Soci.

2.7.2 Oggetto di attività

La società ha un oggetto plurimo costituito dalle seguenti attività:

- lo svolgimento di attività telefonica di contratti di somministrazione di energia elettrica e gas naturale e di servizi ad essi correlati, nonché l'attività di distribuzione e fornitura, per conto proprio e/o terzi, di prodotti e servizi nei settori della telefonia, della telecomunicazione, anche via internet, dell'energia, del gas, dell'acqua e della tv satellitare, a favore di privati, professionisti, enti pubblici, e privati e società commerciali;
- l'attività di recupero crediti, mediazione creditizia e consulenza nella concessione di finanziamenti, mutui, prestiti sotto qualsiasi forma, da parte di istituti bancari, società finanziarie, imprese e società in genere, il tutto nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- l'installazione, la riparazione e l'assistenza agli impianti elettrici civili ed industriali, impianti telefonici, antenne tv e impianti di allarme e trasmissione dati, impianti tecnologici;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

- riparazioni elettroniche, impianti antincendio; lavori edili in genere, pavimenti e rivestimenti; l'installazione, la riparazione e l'assistenza agli impianti idraulici e termosanitari;
- l'installazione di caldaie a gas, a gpl ecc.;
- l'installazione di impianti di condizionamento, riscaldamento, irrigazione e antincendio;
- il commercio al dettaglio e all'ingrosso di prodotti elettrici, idraulici ed elettronici in genere.

La società, inoltre, ha per oggetto lo sviluppo, la produzione, la gestione e la commercializzazione di prodotti e/o servizi innovativi ad alto valore tecnologico, servizi informatici e telematici innovativi, la consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica ad alto valore tecnologico; sviluppo software innovativi, sistemi di gestione informatica sul web ed applicazioni per dispositivi mobili, progettazione, gestione e consulenza per creazione hardware software ed applicazioni web innovative e ad alto valore tecnologico, sviluppo attività seo posizionamento e sviluppo siti web e professionali; grafica web ed editoriale, campagne di marketing, nonché l'organizzazione e gestione di convegni, meeting, congressi e fiere.

Per il raggiungimento dell'oggetto sociale, la società, potrà organizzare la distribuzione utilizzando reti di vendita diretta e indiretta, franchising, affiliazione, call center, stand, iniziative editoriali e pubblicitarie presso il domicilio dei consumatori, e potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari ed immobiliari, di leasing, di franchising e finanziarie ritenute dall'organo amministrativo direttamente necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale potendo, a tal fine, anche assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze e quote di partecipazioni anche azionarie in altre società, consorzi e imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio e concedere in gestione a terzi le suddette attività.

Per il raggiungimento degli scopi sociali potrà fruire di finanziamenti di qualsivoglia natura e tipo, anche a fondo perduto o concessi a imprese e società che operino in determinati settori o contesti geografici, regolati da disposizioni legislative emanate o da emanarsi, sia comunitarie che nazionali, regionali e/o locali, fruendone tutti i contributi relativi, nessuno escluso o eccettuato, nonché partecipare a eventuali patti territoriali e/o strumenti di programmazione negoziata previsti dalla legge 662/96 e successive modifiche e/o integrazioni.

Per il conseguimento dello scopo sociale potrà inoltre partecipare a gare, bandi pubblici, trattative private, licitazioni

2.8.2 Struttura aziendale

La Eureka Evolution s.r.l. è divenuta, una azienda leader sul territorio siciliano avendo ormai

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

contrattualizzato rapporti con AMG, con Edison, con AMAP, quale ente di riferimento degli stessi sul territorio siciliano curando la contrattualizzazione e la gestione locale dei servizi di assistenza alla fornitura sui servizi erogati da tali enti.

L'Azienda ha un organico medio sufficiente a garantire le attività di scopo grazie alla presenza di valide risorse tecniche esperte nel settore e alle sue capacità tecnico-organizzative e la presenza di varie unità locali sul territorio siciliano ed è in grado di operare contemporaneamente su più commesse (anche complesse) sulle attività indicate nell'oggetto sociale.

L'Azienda dispone di personale e attrezzature tali da consentirle di far fronte direttamente ai contratti anche di notevole impegno tecnico ed economico stipulati.

I locali e le risorse umane interessate dalle attività dell'Ente risultano idonei e sufficienti per lo svolgimento delle attività societarie, per il coordinamento operativo delle stesse, per la gestione del personale sia interno che esterno all'azienda, per la gestione delle attrezzature/impianti e la gestione amministrativa e finanziaria.

Tutte le attività della Eureka Evolution s.r.l. vengono svolte da personale qualificato e dotato di competenze specialistiche costantemente aggiornate.

Tali specializzazioni hanno permesso, e permettono, all'Azienda di rispondere ad un mercato sempre più esigente con elevate competenze tecniche-organizzative ormai consolidate all'interno della propria organizzazione.

2.8.3 Organizzazione aziendale

La direzione aziendale, per l'espletamento delle attività, garantisce che le responsabilità e le autorità per i ruoli pertinenti siano assegnate, comunicate e comprese all'interno dell'organizzazione stessa mediante la diffusione di apposito Organigramma (vedasi Allegato).

L'Azienda interagisce, ove necessario, anche con soggetti esterni qualificati, per sodisfare le richieste e/o esigenze dalla committenza e temporaneamente con altre imprese per soddisfare singoli requisiti connessi alle attività da attuare.

Nell'analisi del contesto aziendale bisogna ancora descrivere quali sono gli elementi rilevanti, interni ed esterni, che possono influenzare la capacità dell'organizzazione a raggiungere gli obiettivi del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e per il rispetto dei principi "di buon comportamento" previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Risulta considerare ed analizzare i fattori che seguono.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

2.8.5 Dimensioni:

La Eureka Evolution s.r.l. può essere considerata una PMI: i suoi parametri di volume d'affari ed il numero dei dipendenti oscillano infatti tra quelli previsti per le piccole e medie imprese.

2.8.6 Struttura aziendale:

La configurazione della struttura organizzativa della Eureka Evolution s.r.l. è di tipo *"funzionale", cioè,* suddivisa in aree omogenee per ambito di attività: la produzione, l'amministrazione, gli acquisti, le vendite, etc.

Il principale vantaggio di questo tipo di struttura è la possibilità di raggiungere elevati fattori di efficienza locale, ovvero ottenere una elevata specializzazione nei ruoli e pertanto una maggiore efficienza operativa in ciascuna funzione.

Per contro, il principale svantaggio è il rischio *"compartimenti stagni"*: ogni funzione opera quasi come se fosse un'azienda/entità a sé stante, spesso con il rischio di scarso coordinamento rispetto alle altre e con difficoltà nel perseguire obiettivi comuni.

I vantaggi e gli svantaggi della struttura organizzativa funzionale possono essere così sinteticamente rappresentati:

- **Vantaggi:**

- Incremento dell'efficienza della direzione poiché i manager possono concentrare la loro attività in un solo settore di attività,

- Maggiore coordinamento all'interno della funzione grazie all'assegnazione del potere decisionale a ciascun manager funzionale

- **Svantaggi**:

- Moltiplicazione dei livelli gerarchici e difficile coordinamento tra le funzioni;

- Rischio di eccessiva focalizzazione da parte del manager sulla propria funzione, dandole eccessiva rilevanza rispetto alle altre attività aziendali;

- Autorità decisionale delegata dell'organizzazione: le decisioni riguardanti la tipologia delle attività di consulenza a cui partecipare e la definizione delle politiche di prezzo, dell'erogazione della consulenza, gli approvvigionamenti, la definizione dei budget e delle remunerazioni salariali sono prese dall'Amministratore oppure delegate alle prime linee di riporto diretto a lui più vicine.

2.8.7 Settori e territorio in cui opera l'organizzazione:

La Eureka Evolution s.r.l., nasce con l'intento di fornire ai propri clienti un servizio completo ed efficace nel raggiungimento dello scopo statutario nei vari ambiti in cui opera sul territorio.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

2.8.8 Natura, entità e complessità delle attività ed operazioni svolte dall'organizzazione

L'attività posta in essere dall'Ente è particolarmente specialistica ed assorbe la totalità delle risorse umane presenti in azienda, che intervengono in modo complesso sulle attività e/o operazioni poste in essere.

2.8.9 Organizzazioni controllate e controllanti su cui si esercita un controllo e viceversa

La Eureka Evolution s.r.l., ad oggi, non è proprietaria né controllata da altre Organizzazioni ma sviluppa insieme ad atri Enti ed Associazioni di categoria vari progetti sulla base di rapporti di collaborazione.

2.8.10 Soci in affari

Parte esterna con cui l'Ente ha in corso, o potrebbe avere, qualunque forma di relazione.
Non vi sono allo stato soci in affari se non quelli relativi a specifici contratti di fornitura dei prodotti.

2.8.11 Natura ed entità delle interazioni con pubblici ufficiali

La Eureka Evolution s.r.l. interagisce sicuramente con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblici Servizi, tanto nello svolgimento della propria attività che per le necessarie richieste di autorizzazioni, concessioni o licenze.
Analoghe interazioni si hanno con Enti Previdenziali e Assicurativi, ovvero con Organi ispettivi.

2.8.12 Obblighi ed adempimenti di legge normativi contrattuali e professionali applicabili

In considerazione della organizzazione della struttura, del numero e tipologia dei dipendenti, della natura e complessità della attività posta in essere dall'Ente, nonché degli ingenti flussi finanziari e fiscali, è evidente che l'Ente è sottoposto a consistenti adempimenti amministrativi che investono la fase progettuale, quella produttiva, quella contrattuale, che la vera e propria attività aziendale nei vari settori fiscali, finanziari, ambientali, energetici, giuslavoristici, legali, assicurativi, previdenziali, societari ecc…, con varie norme per le quali la struttura organizzativa anche avvalendosi di professionisti e consulenti aziendali esterni è stata adeguatamente strutturata e formata sotto ogni profilo legislativo di riferimento.

2.9. Analisi delle attività fonte di potenziali reati

Una volta chiarito l'ambito di operatività dell'Ente, è bene evidenziare come il presupposto logico del

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

modello organizzativo consiste *"nell'individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"* (art. 6, comma 2, lett. a).

Si tratta di reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente; sicché è evidente che questo nesso di imputazione oggettiva indirizza a considerare e selezionare i reati a seconda di quanto essi possano consistere nello sviluppo accadimentale (se pur patologico) di condotte caratteristiche della gestione dell'Ente.

La predetta relazione (attività-reato) suggerisce di distinguere i reati presupposto – rispetto alla frequenza statistica di verificabilità e alla connessione con i profili organizzativi e gestionali dell'Ente – in ***"peculiari", "comuni"*** e ***"atipici".***

Per individuare i reati peculiari è necessario effettuare una mappatura aziendale, raffigurante il sistema organizzativo-gestionale, per rilevare le zone a rischio ove possano verificarsi detti reati e stabilire specifiche procedure e sistemi di controllo idonei ad impedire la commissione degli stessi.

In relazione all'attività che contraddistingue la Eureka Evolution s.r.l. e secondo le indicazioni fornite dalle Linee Guida elaborate dall'ANAC (con l'ultimo aggiornamento effettuato), gli stessi possono essere individuati nei reati contro il patrimonio commessi ai danni dello Stato, contro la Pubblica Amministrazione, previsti agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001, nei reati ambientali ed in quelli tributari.

Per quanto riguarda i reati definibili quali "comuni" *nella categoria vanno inclusi i reati societari di cui all'art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001, i reati in materia di moneta, di valori di bollo e carte di pubblico credito di cui all'art. 25* bis (ad eccezione delle condotte di falsificazione, contraffazione, fabbricazione e introduzione nello Stato da ritenersi reati "atipici"), *i reati in materia di sicurezza sul lavoro ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*.

Per quel che riguarda i reati definibili come "atipici" nella categoria rientrano i reati di:

"associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico"; "attentato per finalità terroristiche o di eversione"; "sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione"; "riduzione in schiavitù"; "prostituzione minorile"; "pornografia minorile"; "detenzione di materiale pornografico"; "iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile"; "tratta e commercio di schiavi"; "alienazione e acquisto di schiavi", "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili", "reati di contrabbando", a cui vanno aggiunti quelli in materia di monete, valori di bollo ecc. esclusi, per le ragioni di cui si è detto, dai reati cosiddetti comuni, i reati di violazione del diritto d'autore, il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), ed i cosiddetti reati ambientali.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Sinteticamente, alla luce delle considerazioni che precedono e delle attività di cui si occupa la Eureka Evolution s.r.l., le più importanti aree a rischio di commissione reati sono rappresentate dai reati contro il patrimonio commessi ai danni dello Stato e contro la Pubblica Amministrazione, da quelli relativi al trattamento illecito dei dati e dai reati finanziari e fiscali, quelli connessi ai reati ambientali nonché dall'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; tale elenco è da non considerarsi esaustivo in considerazione degli ambiti e della complessità dell'attività svolta dall'Ente e dalle varie e ripetute modifiche normative che si susseguono periodicamente (anche strettamente legate alla stessa evoluzione del D.Lgs 231/2001), alle normative nazionali ed europee, ed alle quali l'Ente si adegua costantemente.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", si è tenuto conto, nella predisposizione dell'aggiornamento del Modello organizzativo:

a) delle prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/2001;
b) delle elaborazioni giurisprudenziali formatesi finora circa l'individuazione dei parametri idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello organizzativo;
c) delle indicazioni contenute nelle linee guida ANAC così come recentemente aggiornate;
d) delle indicazioni contenute nelle linee guida Confindustria (anche se non integralmente e specificamente applicabili);
e) della normativa sulla parità di genere e per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

2.10. In relazione alla prevenzione dei reati colposi.

A questo punto, viene in rilievo la questione della responsabilità penale dei soggetti che ricoprono cariche dirigenziali in strutture organizzative complesse, la quale responsabilità non implica che il garante primario (in quanto soggetti apicali, per usare la terminologia introdotta dal D. Lgs. 231/2001) debba sempre e comunque rispondere di tutto ciò che accade entro l'ambito per il quale è prevista la garanzia.

Questa conclusione viene imposta sia dal principio di personalità della responsabilità sia, con specifico riferimento ai reati colposi, dalle regole di diligenza, prudenza e perizia relative alla singola posizione d'obbligo.

Datori di lavoro, dirigenti e preposti costituiscono per il diritto penale del lavoro figure tipiche di

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

garanti, sui quali incombono particolari obblighi, normativamente individuati, di verifica preventiva e controllo delle fonti di pericolo.

Anche nella moderna organizzazione del lavoro, e soprattutto nelle organizzazioni complesse, tali posizioni restano inalterate, ma ad esse si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie ovvero dell'organizzazione data.

È il caso:

a) del lavoratore che, in virtù del disposto dell'art. 20, comma 1, D. Lgs. 81/2008, è costituito garante della salute e sicurezza delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni;

b) del medico competente ex art. 2, comma 1, lett. h) D. Lgs. 81/2008 che, in quanto collaboratore del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria, assume la titolarità di obblighi di etero protezione;

c) delle figure dei fornitori ed installatori ex artt. 22, 23 e 24 D. Lgs. 81/2008 obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza;

d) del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ex art. 2, comma 1, lett. f) D. Lgs. 81/2008.

Il Testo Unico sulla sicurezza (TUS) – introdotto con il D. Lgs. 9/4/2008, n. 81 – ha definito all'art. 2, ai fini che qui ci interessano, alcune posizioni di garanti tipici; è il caso del:

a) datore di lavoro di cui alla lettera b);

b) del dirigente di cui alla lett. d);

Di tali figure la norma, proprio perché 'definitoria', s'incarica di fornire descrizione adeguata di:

- **"datore di lavoro"**, come *"il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"*.

Nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

- **"dirigente"**, come la *"persona che, in ragione delle competenze professionali e di potere gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa";*
- "**preposto"**, come la *"persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa"*.

La tipicità di tali soggetti viene espressamente ribadita dall'art. 299 TUS, secondo cui le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Il sistema normativo appena richiamato ha una duplice ricaduta:

a) sul versante squisitamente penalistico, mediante l'identificazione dei soggetti "debitori" della garanzia;

b) su quello della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/01), certamente impegnata, per non dire compromessa, da opzioni di impresa poco avvedute da parte dei soggetti in posizione apicale – datore di lavoro e dirigenti, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/01 – ovvero dai preposti, a norma dell'art. 5, comma 1, lett. b).

Identificato nella mera condotta il criterio portante d'imputazione oggettiva della responsabilità amministrativa da reato colposo ("l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse"), l'onere della prova si atteggerà in maniera differente per i soggetti in posizione apicale rispetto a quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, secondo l'enunciato di cui agli artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/2001.

Prescindendo, per ora, dai problematici rapporti tra il Modello ex art. 6 (D.Lgs 231/2001) e quello ex art. 30 (81/2008), è difficile non cogliere gli aspetti di interferenza – dei quali si è tenuto conto nella redazione del presente Modello – tra l'attività dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), quella del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e quella del Responsabile della Privacy.

La comunanza di materia è anche comunanza di azione, se appena si considera che il decalogo degli obblighi giuridici di cui al comma 1 dell'art. 30 evoca quello di cui all'art. 28 a proposito dell'oggetto della valutazione dei rischi, così come quello di cui all'art. 31 in tema di servizio di prevenzione o protezione e anche da quanto disciplinato dal Regolamento Europeo 679/2016.

Tuttavia, è da escludere che possa far parte dell'O.d.V. il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), nominato dal datore di lavoro.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Esclusi pericolosi automatismi nell'attribuzione all'Ente di responsabilità consequenziale alla commissione di uno dei reati-presupposto, occorre interrogarsi su un Modello di verifica allocabile nella fase delle indagini preliminari al fine di stabilire adeguatezza o inadeguatezza dei Modelli organizzativi.

Acquisiti Modelli e documenti a cura del P.M., lo stesso dovrà studiarne forme e contenuti per farne materia di eventuale contestazione.

Al RSPP sarà chiesta precisione nella formulazione degli eventuali interventi su macchinari e apparati, della adeguatezza degli ambienti di lavoro (dal punto di vista della salubrità, luminosità e confort termo acustico) e della gestione delle risorse umane, nell'ambito delle misure di sicurezza da adottare.

All'O.d.V., allo stesso modo, scelte complessive e costanti a difesa del MOG, e non è un caso che l'effettività dell'attuazione del MOG poggia, in ultima analisi, sulla serietà, competenza e autonomia dell'O.d.V..

Nulla vieta che il "suggeritore" del datore di lavoro possa divenire il "consulente" dell'O.d.V., con ricadute immediate quanto positive in termini di interventi correttivi e di corrispondente adeguamento dei *compliance programs*; essi (RSPP e O.d.V.) agiscono infatti su piani diversi, che solo occasionalmente coincidono.

Occorre, a questo punto, domandarsi se residuino casi concreti in cui l'infortunio possa verificarsi nonostante l'adeguatezza del Modello organizzativo; la risposta purtroppo è affermativa, in quanto nessun Modello, per quanto rigido o perfetto, potrà mai assicurare con certezza che l'infortunio non possa verificarsi.

Per convincersene basterà considerare la nuova posizione del lavoratore, chiamato non solo a prendersi costantemente cura della propria salute e sicurezza, ma anche di quella di tutte le altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, secondo l'art. 20 D. Lgs. 81/2008.

Verificandosi l'incidente, il lavoratore potrà rispondere in sede penale della sua imprudente condotta, anche omissiva, mentre l'Ente potrà limitarsi a seguire le vicende dall'esterno.

In precedenza, si è visto come nella moderna organizzazione aziendale del lavoro, le tradizionali posizioni del datore di lavoro, del dirigente e del preposto restino sostanzialmente inalterate: ad esse, tuttavia, si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie ovvero dell'organizzazione data.

Nonostante la tipizzazione della delega di funzioni di cui all'art. 16 D. Lgs. 81/2008, resta fermo un generale dovere di vigilanza e controllo da parte del delegante, di modo che al garante primario

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

semplicemente si affianca il nuovo soggetto investito di specifiche attribuzioni.

Nei casi in cui la delega non sia consentita (adozione del documento di valutazione del rischio, nomina del RSPP), la posizione di garanzia resta originaria quanto immutata.

È il caso di aggiungere che delegante e delegato impegnano anche la responsabilità amministrativa dell'Ente, secondo i consueti criteri di iscrizione di cui all'art. 5 e di ripartizione dell'onere della prova di cui agli artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01.

Se la mancata designazione-istituzione di RSPP e O.d.V. impegna certamente la responsabilità dell'Ente, se non altro per l'impossibilità di evocare l'efficacia esimente che scaturisce dall'adozione del Modello antinfortunistico, non meno evidenti sono le ricadute sul sistema delle responsabilità penali, all'ovvia condizione che vengano individuati i giusti garanti.

È importante evidenziare che neppure il D. Lgs. 81/2008 ha inteso promuovere il RSPP a nuovo garante della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sul punto si sottolinea che la L. 215/2021 pubblicata in G.U. del 20/12/2021 n.301, che ha convertito in legge il D.L. 146/2021, ha apportato la modifica del D. Lgs. 81/2008 con l'inasprimento delle sanzioni e l'aggravio delle responsabilità in capo ai datori di lavoro ed ai loro preposti.

Con tale nuova normativa sono stati attribuiti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro gli stessi compiti e poteri previsti per le Aziende Sanitarie Locali è stata anche rielaborata la disciplina di sospensione dell'attività lavorativa, totale o parziale, da parte degli Organi di Vigilanza e controllo per la presenza di lavoratori irregolari, di gravi violazioni in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, senza la necessità per la sospensione dell'attività di una violazione reiterata nel tempo o per la mancanza di nomina dei soggetti preposti, i cui obblighi sono stati parzialmente modificati (art.19), così come è stata modificata la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (art. 37).

Per l'O.d.V. la posizione di garanzia è esclusa dal silenzio della legge, che nulla dice al riguardo.

La mancanza o il lacunoso funzionamento del RSPP e dell'O.d.V. saranno, quindi, apprezzati dal Giudice penale come altamente sintomatici di colpa ex art. 43 c.p. ovvero di colpa di organizzazione ex artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/2001.

2.11. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello.

Come già sottolineato diverse volte, a norma dell'art. 6 del Decreto, ove il reato sia commesso da organi apicali, l'Ente si libera dalla responsabilità prevista dalla norma se prova la sussistenza di due condizioni:

a) l'adozione ed efficace attuazione di Modelli organizzativi;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

b) l'elusione fraudolenta dei medesimi da parte dell'autore del fatto.

La seconda di tali condizioni, certamente compatibile con i reati dolosi, pare essere strutturalmente irriducibile a una dimensione della colpevolezza caratterizzata dall'assenza della volontà dell'evento, com'è nei delitti colposi.

L'opzione in concreto che si pone, dunque, è di ritenere impossibile la prova liberatoria in relazione ai reati colposi quando il reato è commesso da un organo apicale, ovvero ritenere che tale condizione, nel settore considerato, non è richiesta, sì che la prova liberatoria dell'Ente dovrà avere riguardo alla dimostrazione dell'adozione ed efficace attuazione dei Modelli organizzativi.

Tale ultima interpretazione appare comunque preferibile, tenuto conto della *ratio legis*, che appare essere quella di consentire comunque una prova liberatoria all'Ente.

È proprio sul terreno della colpa di organizzazione, ed in particolare sulla ricostruzione del contenuto minimo di un Modello organizzativo idoneo ad avere efficacia di esimente, che si pone il delicato problema di coniugare la specificità delle regole della responsabilità degli Enti con l'articolata disciplina prevista nel settore antinfortunistico ed in materia di igiene e salute sul lavoro, norme aventi identiche finalità di prevenzione.

Occorre, quindi, elaborare le categorie generali di una *compliance* idonea a prevenire le diverse tipologie di rischio da reato nei diversi settori nei quali si esplica l'attività dell'Ente.

Nelle aree a rischio caratterizzate (come nel caso che ci occupa) da una normazione di settore avente finalità cautelari, il rapporto tra essa ed i Modelli organizzativi deve essere di inclusione, sì che la colpa da organizzazione dell'Ente in tali casi ha essenzialmente natura di colpa specifica: *l'art. 30 del D. Lgs. di attuazione della legge 123/2007, nel definire il contenuto dei Modelli Organizzativi idonei ad avere efficacia esimente prevede che essi debbano contenere un sistema orientato all'adempimento degli obblighi giuridici, analiticamente indicati, previsti dal medesimo Decreto con finalità di prevenzione.*

Il combinarsi, con sfere di efficacia e direzioni soggettive diverse, delle situazioni giuridiche dell'onere e dell'obbligo realizza nel settore in esame il raccordo tra garanzie dovute dai soggetti, titolari di obblighi di protezione e controllo, con la garanzia prestata dall'organizzazione.

La tecnica normativa che concreta siffatto nesso di inclusione si avvale di criteri di identificazione strutturali del contenuto dei Modelli organizzativi, che richiamano gli obblighi giuridici relativi a:

1. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
2. attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

3. attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti o commesse, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
4. attività di sorveglianza sanitaria;
5. attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
6. acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
7. periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;

*Tali obblighi peraltro sanciti anche dall'art. 30 del D. Lgs 81/2008 modificato dall'art. 20 del D. Lgs. 106/2009, il quale prevede idonei sistemi di registrazione dello svolgimento delle attività di prevenzione, un'adeguata articolazione funzionale ed un controllo dell'Organismo di Vigilanza al fine di avere "**efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs. 231/2001**".*

La questione fondamentale che la norma in questione pone è se essa fissi un contenuto legale necessario dei Modelli Organizzativi ai fini della loro efficacia esimente, ovvero se essa, articolando con ricchezza di contenuti i principi generali del D. Lgs. 231/01 nel settore antinfortunistico, fornisca all'interprete una griglia di valutazione dell'idoneità dei *compliance programs*.
Se si aderisce alla prima opzione ermeneutica, che è quella più fedele alla lettera della norma, si dovrà concludere che l'art. 30 ha introdotto una disciplina di diritto speciale nel sistema della responsabilità degli Enti con riferimento all'area delineata dall'art. 25-septies.

Tuttavia, un'interpretazione costituzionalmente orientata della norma impone di ritenere che l'art. 30 attribuisca all'interprete strumenti di valutazione dell'idoneità del contenuto dei Modelli organizzativi, determinando i parametri di individuazione dell'agente-modello collettivo e descrivendo i caratteri di una meta competenza superiore alla somma delle competenze degli individui, nel settore antinfortunistico.

Sotto tali profili appare inoltre opportuno introdurre, anche alla luce della decisione della Suprema Corte di Cassazione Sezione III penale n. 38890/2024 del 23/10/2024 (c.c. 9/10/2024) una specifica procedura che preveda le modalità operative per l'Ente nelle ipotesi in cui il soggetto apicale/legale rappresentante sia imputato unitamente all'Ente di uno dei reati presupposto di cui al D.Lgs 231/2001.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Si evidenzia infatti che la partecipazione attiva dell'Ente al procedimento che lo riguarda è subordinata alla sua previa costituzione nel procedimento, formalità individuata dall'art. 39 D. Lgs. 231/2001 quale mezzo di esternazione della volontà diverso e più articolato di quelli dell'imputato persona fisica, in quanto corrispondente alla struttura complessa di tale figura soggettiva ed idoneo a rendere quanto prima ostensibile l'eventuale conflitto di interessi derivante dall'essere il legale rappresentante indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

Il rappresentante legale indagato o imputato del reato presupposto non può pertanto provvedere, a causa di una evidente condizione di incompatibilità, alla nomina del difensore dell'Ente, per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 del D. Lgs. n. 231 del 2001.

L'inosservanza del divieto di cui all'art. 39 produce necessariamente conseguenze sul piano processuale, in quanto tutte le attività svolte dal rappresentante incompatibile all'interno del procedimento penale che riguarda l'Ente, devono essere considerate inefficaci.

Il modello organizzativo dell'Ente deve pertanto prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'Ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi.

Seguendo questa interpretazione è stato redatto il presente Modello.

2.12. In relazione al trattamento dei dati personali.

Nell'attuazione dell'attività che caratterizza la Eureka Evolution s.r.l. potenzialmente acquisisce, gestisce, tratta, e conserva dati c.d. *"sensibili"*, oggi definiti *"particolari"*.

In questo contesto un ruolo centrale è rivestito dal Regolamento UE 2016/679 , anche noto come **GDPR** (General Data Protection Regulation) (il quale ha sostituito i contenuti della direttiva sulla protezione dei dati (Direttiva 95/46/CE) e, in Italia, ha abrogato gli articoli del codice per la protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196/2003) con esso incompatibili, per il tramite del D.Lgs n. 101/2018.

Il Regolamento Europeo 679/2016 indica le figure principali coinvolte nel trattamento dei dati personali, dando una puntuale e specifica definizione di: Titolare del Trattamento, Responsabile della protezione dati e degli Autorizzati/Incaricati del trattamento.

La Eureka Evolution s.r.l. si è adeguata alla normativa in materia di privacy in ottemperanza al Regolamento Europeo 679/2016.

3. PROCESSO DI RISK MANAGEMENT

Nel presente modello verranno sviluppate, in conseguenza dello studio in concreto della tipologia

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

dell'Ente, del contesto operativo interno, della sua struttura organizzativa, dell'articolazione territoriale, delle dimensioni, del settore economico, dell'area geografica e di quanto altro considerato rilevante ai fini dello stesso, le seguenti operazioni:

1. Mappatura dei processi "a rischio";
2. Elenco dei rischi potenziali;
3. Analisi del sistema di controllo preventivo (ove esistente);
4. Valutazione dei rischi residui (non coperti dai controlli preventivi);
5. Sistema di controllo interno in grado di prevenire o mitigare i rischi;
6. Verifica periodica che il Modello di organizzazione, gestione e controllo sia costantemente attuato ed aggiornato, alla luce dell'evoluzione della Normativa cogente e di settore e di eventuali modifiche aziendali.

In tale ottica di prevenzione appare pertanto fondamentale il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) dell'Ente, che è costituito dall'insieme di strumenti, documenti normativi e regole volte a consentire una conduzione dell'attività aziendale sana, corretta e coerente con gli obiettivi dell'Ente nonché a perseguire il successo sostenibile, mediante un adeguato processo di definizione di soggetti, compiti e responsabilità dei vari Organi e funzioni di controllo e di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, nonché mediante la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la tempestiva circolazione delle informazioni.

Un efficace SCIGR favorisce l'assunzione di decisioni consapevoli e concorre ad assicurare la salvaguardia del Patrimonio Sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti, dello Statuto Sociale e degli strumenti normativi interni, nonché il perseguimento del successo sostenibile dell'Ente.

Il SCIGR, in linea con le normative e le best practice di riferimento, si articola sui seguenti livelli:

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

G O V E R N O **Definisce, approva e verifica il Sistema di Controllo Interno e la Gestione dei Rischi**		
		
I Livello di controllo (management - funzioni operative)	**II Livello di controllo** (funzioni di controllo - monitoraggio dei rischi)	**III Livello di controllo** (funzioni di Internal Audit)
Identifica, valuta, gestisce e monitora i rischi di competenza, in relazione ai quali individua e attua specifiche azioni di trattamento dirette ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni.	Monitora i rischi aziendali, propone le linee guida sui relativi sistemi di controllo e verifica l'adeguatezza degli stessi al fine di assicurare efficienza ed efficacia delle opera-zioni, adeguato controllo dei rischi, prudente conduzione del business, affidabilità delle informazioni, conformità a leggi, regolamenti e procedure interne. Le funzioni preposte a tali controlli sono autonome, indipendenti e distinte da quelle operative.	Fornisce garanzie indipendenti sull'adeguatezza ed effettiva ope-ratività del primo e secondo livello di controllo e, in generale, sul SCIGR. Ha la finalità di valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità in termini di efficienza ed efficacia del sistema dei controlli interni, nonché di individuare violazioni delle procedure e delle norme applicabili all'Ente.

L'Ente ha adottato sistemi e modelli specifici di gestione e monitoraggio dei rischi che si inseriscono nel più ampio Sistema integrato di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e che sono in grado di rafforzarne l'efficacia, anche rispetto ad obiettivi di presidio ex Decreto 231, quali:

a) il Processo di Compliance Integrata, che consente di creare sinergie operative tra i diversi presidi specialistici dei rischi di compliance e di garantire una Governance omogenea nella gestione dei rischi di non conformità tra le diverse Aree e Settori dell'Ente, anche grazie ad una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti nelle attività del processo.

b) il Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria, costituito dall'insieme di tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare l'attendibilità, la tempestività, l'accuratezza e l'affidabilità dell'informativa finanziaria comunicata all'esterno, comprendente i documenti contabili periodici ed altre comunicazioni di carattere finanziario;

c) il Sistema di Gestione Integrato, adottato dall'Ente per garantire la compliance, la qualità dei processi e dei servizi offerti, la salute e la sicurezza dei lavoratori, la sicurezza delle informazioni e la prevenzione della corruzione nonché la gestione ambientale, al fine di assicurare a tutti gli stakeholder la massima efficacia ed efficienza dei processi, delle attività e delle risorse, in conformità a standard internazionali quali: UNI EN ISO 9001:2015 per la gestione della qualità;

d) il Sistema di gestione e controllo delle procedure contabili e fiscali che costituiscono uno strumento strategico che identifica, monitora e gestisce gli effetti derivanti da ogni operazione

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

afferente al business dell'Ente, e finalizzate a:

d.1) ottenere la ragionevole certezza che l'Ente applichi correttamente la normativa fiscale e che quindi sia soggetta ad un corretto carico impositivo;

d.2) garantire una forma di cooperazione rafforzata e leale tra l'Ente e le diverse Autorità Fiscali con cui intrattiene rapporti;

d.3) il Sistema di Sicurezza Informatica, finalizzato a garantire continue indicazioni di adeguati livelli di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati trattati e dei servizi erogati, assicurando un opportuno presidio di compliance al quadro giuridico di riferimento;

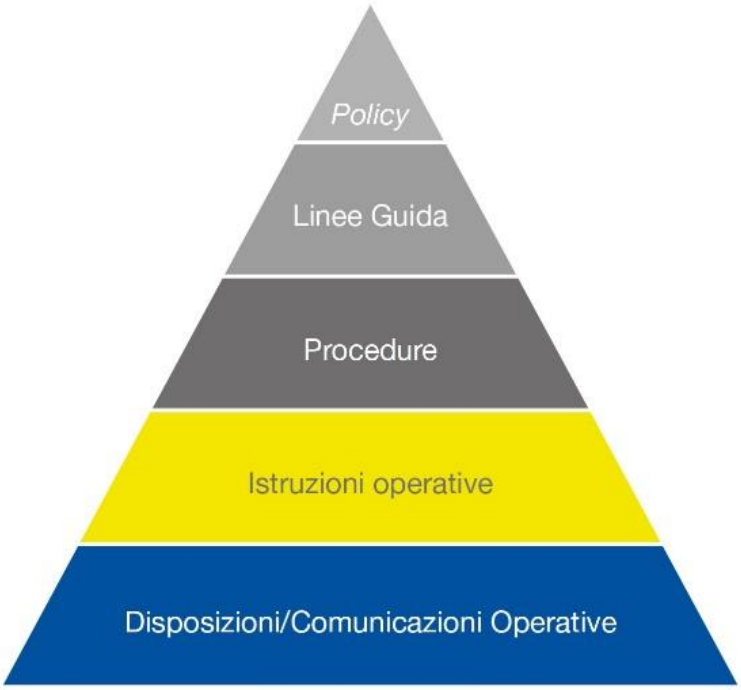
d.4) il Modello Privacy, adottato dall'Ente in conformità alle disposizioni del Regolamento Europeo sulla Protezione dei Dati (Regolamento UE 2016/679, "General Data Protection Regulation" – GDPR) e della normativa italiana di cui al D. Lgs n.196/03 (Codice Privacy) e dal D. Lgs. 101/18, che definisce i ruoli e le responsabilità con riferimento al trattamento dei dati personali.

Il Sistema Normativo Aziendale

Il ***Sistema Normativo Aziendale (di seguito anche "SNA")*** è importante per dare attuazione ed efficacia al MOG 231: è un framework di riferimento adottato dall'Ente per promuovere la gestione univoca e omogenea, a livello aziendale, dei documenti normativi e delle informazioni documentate dei Sistemi di Gestione, attraverso la definizione delle regole di redazione degli strumenti normativi aziendali.

Il SNA definisce i principi, l'architettura e il processo di gestione delle classi documentali, secondo un approccio gerarchico strutturato afferente le classi documentali e i relativi livelli di approvazione.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.



Il SNA definisce, altresì, le attività di verifica dei documenti normativi in fase di redazione degli stessi, prevedendo verifiche specialistiche al fine di accertare che il documento sia adeguato rispetto agli specifici ambiti di riferimento.

Tra le verifiche specialistiche è inclusa l'analisi sull'adeguatezza dei principi di controllo formalizzati all'interno del documento a presidio delle attività a rischio individuate nel presente Modello 231.

3.1. Attività istituzionali.

Sono state prese in considerazione, per quanto riguarda la specifica attività istituzionale dell'Ente i rapporti con la Pubblica Amministrazione; le erogazioni liberali e correttezze commerciali; la gestione dei rimborsi, le attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; il trattamento dei dati personali; la tenuta della contabilità; la gestione dei flussi finanziari; il sistema di deleghe e procure; la gestione dei contenziosi civili, penali ed amministrativi; l'assunzione del personale ed ogni altra attività espressamente regolamentata dall'Ente.

3.2. Ordinarie attività aziendali.

Per quanto concerne, invece, le ordinarie attività aziendali, sono state prese in considerazione: attività societarie; gestione di vertenze legali e giudiziarie in ordine a profili societari; redazione e presentazione del bilancio; adempimento degli oneri relativi al personale dipendente; relazioni

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

esterne; attività di carattere finanziario.

3.3. Caratteristiche essenziali del Modello.

L'art. 6, comma 2, del Decreto, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione e controllo.

La norma segnala le due fasi principali in cui tale sistema deve articolarsi:

1. **identificazione dei rischi**, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
2. **la progettazione del sistema di controllo**, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè, ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Ridurre un rischio significa dover intervenire su due fattori determinanti:

- la probabilità di accadimento dell'evento;
- l'impatto dell'evento stesso.

Tale attività per essere veramente efficace, ai sensi e per gli effetti del Decreto, deve tradursi in un processo continuo, da reiterare con particolare attenzione anche nei momenti di cambiamento aziendale: è a questo punto necessario definire il ***"rischio accettabile".***

Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi *"costano"* più della risorsa da proteggere e la soglia concettuale di accettabilità del rischio è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non con l'attuazione di comportamenti fraudolenti.

Questa soluzione, che è quella in concreto adottata nel presente modello, è in linea con la logica dell'elusione fraudolenta del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa (penale) dell'Ente.

3.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Si rappresenta che i reati contro la Pubblica Amministrazione sono stati oggetto di modifica da parte del Legislatore con l'introduzione della **Legge n. 3/2019** recante "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*".

La predetta legge, entrata in vigore il 31/01/2019, ha introdotto le seguenti novità: **a)** aumento delle pene per i reati di corruzione per l'esercizio della funzione: il minimo edittale passa da uno a tre anni di reclusione, il massimo da sei a otto anni; **b)** inserimento del delitto di traffico di influenze illecite

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

(art. 346-*bis* c.p.) nell'art. 25 del D. Lgs. 231/2001: è prevista la sanzione pecuniaria fino a 200 quote;

c) estensione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici, precedentemente stabilita per un arco temporale non inferiore ad un anno: è dunque prevista per un lasso da quattro a sette anni in caso di commissione del reato da parte di un soggetto apicale e da due a quattro anni per la commissione del reato da parte di un sottoposto.

Inoltre, sono state apportate delle modifiche al comma 5 dell'art. 25 del D. Lgs. 231/2001 che prevede che nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dall'art. 5, comma 1, lett. b).

La norma, da ultimo, ha introdotto il comma 5 *bis* all'art. 25 del D.Lgs.231/2001 che prevede che se prima della sentenza di primo grado l'Ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'art. 13, comma 2.

Si indicano di seguito le attività potenzialmente sensibili riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione *lato sensu*:

1. negoziazione, stipulazione, esecuzione di contratti, convenzioni di concessione con la P. A. mediante procedure negoziate (affidamento a trattativa privata);
2. negoziazione, stipulazione, esecuzione di contratti con la P. A. ai quali si perviene mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette);
3. gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
4. gestione dei rapporti con la P. A. per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (L. 81/2008 e successive modificazioni/integrazioni);
5. amministrazione e gestione del personale, rapporti con enti previdenziali e assistenziali;
6. rapporti con Autorità di Vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla normativa di riferimento e gestione dei rapporti per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio di attività aziendali;
7. gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

8. acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concessi da Pubbliche Amministrazioni in favore dell'Ente;
9. gestione di software di soggetti pubblici o forniti da terzi per conto della P. A. e collegamenti telematici o trasmissione di dati su supporti informatici a Pubbliche Amministrazioni o Autorità;
10. rapporti di gestione immobiliare con la P. A.;
11. contratti di consulenza;
12. procedure di acquisto di beni e servizi;
13. mantenimento dei requisiti richiesti dalla legge per l'ottenimento degli accreditamenti e/o certificazioni;
14. ogni tipologia di rapporti con la P.A. che abbia ad oggetto il regime di accreditamento e/o certificazione;
15. organizzazione di eventi e sponsorizzazioni.

3.5. Attività sensibili negli adempimenti societari, finanziari ed antiriciclaggio.

Appare opportuno rilevare come il legislatore, da ultimo, sia intervenuto sulla disciplina dei reati societari attraverso l'introduzione della fattispecie di reato di cui agli art.li 2635 c.c. e 2635-bis c.c., istigazione alla corruzione tra privati) [aggiunto dal D. Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]. Si tratta della corruzione tra privati, la quale ha esteso la logica della corruzione anche in assenza di un partner di natura pubblica, considerando delittuose le ipotesi di violazione dei doveri d'ufficio da parte di una serie di soggetti specificamente indicati nella norma e dell'istigazione alla corruzione tra privati.

Per l'analisi delle fattispecie in parola si rimanda alla Parte Speciale del Modello ed alle Linee Guida e Protocolli Operativi relativi ai reati societari nella quale è specificamente esaminato il reato di corruzione tra privati e l'impatto che l'introduzione dello stesso ha avuto nel sistema della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D. Lgs. 231/2001.

Si precisa che la legge 09/01/2019, n. 3 ha disposto (con l'art. 1, comma 5, lett. a) l'abrogazione del comma 5 dell'art. 2635 c.c.

Con l'approvazione del Senato del D.L.10 /08/2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione sono stati introdotti nel catalogo dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001 dei seguenti reati:

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.);

prevedendo sanzioni pecuniarie variabili da 200 a 600 quote (se il profitto è di rilevante entità o se il danno è di particolare gravità) e sanzioni interdittive ex articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e), consistenti nel divieto di contrattare con la P.A. (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi e divieto di pubblicizzare beni o servizi; nel caso di "trasferimento fraudolento di valori" vengono ulteriormente inasprite prevedendo l'interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito.

Le attività potenzialmente sensibili che fanno riferimento ad adempimenti societari, antiriciclaggio e alle attività di carattere finanziario, risultano:

1. tenuta della contabilità, redazione dei bilanci, relazioni, comunicazioni sociali in genere, nonché adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizione di Autorità di Vigilanza;
2. gestione delle incombenze societarie, operazioni sul capitale e operazioni su azioni o quote;
3. attività di preparazione delle riunioni assembleari, attività di rilevanza societaria e adempimenti di oneri societari;
4. predisposizione e comunicazione di notizie/dati relativi all'Ente;
5. acquisizione di partecipazione in società terze;
6. investimenti e finanziamenti;
7. locazione di immobili di proprietà dell'Ente o di terzi;
8. gestione del macro processo relativo al *"ciclo attivo"*, al *"ciclo passivo"*, ai *"flussi monetari e finanziari"* e a qualsiasi altra attività la cui controparte sia costituita da soggetti privati (corruzione tra privati).

Tali attività potenzialmente sensibili dovranno tener conto anche delle modifiche introdotte dai nuovi reati di ***"Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*** (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs.n.195 dell'08/11/2021]", nonché dei "***Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti***" (Art. 25-octies.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo inserito dal D.Lgs.n.184 dell'08/11/2021], ponendo in essere, in relazione all'attuazione del presente Modello, ogni modifica e/o integrazione necessaria ed opportuna delle procedure e dei controlli posti in essere

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

dalla Società.

3.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro sono le seguenti:

1. qualunque attività lavorativa svolta per l'impresa in rapporto di dipendenza o di collaborazione che comporti un'esposizione al rischio antinfortunistico e della salute del lavoratore;
2. qualunque attività lavorativa esterna svolta per conto dell'impresa che comporti una esposizione al rischio antinfortunistico.

Al fine della identificazione delle attività che comportano un rischio infortuni sul lavoro, si veda il documento completo della Valutazione dei Rischi (DVR) della Eureka Evolution s.r.l. da considerarsi come parte integrante del Modello.

Infatti, la costruzione dei Modelli organizzativi per le finalità di cui al D. Lgs. 231/01 deve comunque tener conto della preesistenza di un complesso di disposizioni normative, regolamentari ed interne volte alle medesime finalità di prevenzione di eventi lesivi, che dovrà essere necessariamente tenuto in considerazione per la creazione di un sistema organizzativo coerente, adeguato e concretamente rispondente alle indicazioni legislative.

3.7. Attività sensibili: reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali.

Le attività potenzialmente sensibili che fanno riferimento reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali, sono le seguenti:

1. Gestione delle attività di accesso ai sistemi informatici/telematici e applicazioni (autenticazione, account e profili);
2. Attività di manutenzione dei sistemi informatici/telematici e di accesso alle applicazioni;
3. Gestione e manutenzione hardware;
4. Gestione e manutenzione software;
5. Gestione degli accessi fisici ai locali in cui sono localizzati i sistemi e le infrastrutture IT;
6. Attività di creazione, protezione, immissione, estrazione, archiviazione, conservazione, eliminazione, divulgazione, immissione in/da reti informatiche/telematiche di documenti informatici e manutenzione in genere degli archivi di documenti informatici;
7. raccolta, gestione e conservazione dei dati personali raccolti nell'esercizio dell'attività aziendale;
8. adeguamento al regolamento UE 2016/679 - GDPR relativo al trattamento ed alla libera

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

circolazione dei dati personali.

3.8. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali.

Considerata la specifica attività dell'Ente le attività potenzialmente sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali sono quelle relative alla gestione e smaltimento dei rifiuti , compreso l'affidamento in outsourcing dei relativi adempimenti.

3.9. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d'autore.

Le attività potenzialmente sensibili che in materia di violazione del diritto d'autore sono le seguenti:

a) acquisto, gestione e utilizzo del sistema informatico e dei software in assenza delle regolari licenze;

b) duplicazione di programmi informatici protetti da copyright;

c) gestione dei contenuti multimediali sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale, in considerazione, tra l'altro, del possibile illegittimo utilizzo all'interno di quest'ultimo di composizioni musicali, immagini o altre opere dell'ingegno coperte da altrui diritto d'autore;

d) utilizzo illegittimo sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale di contenuti multimediali (es. immagini) o altre opere d'ingegno coperte dal diritto d'autore;

e) riproduzione di opere dell'ingegno coperte dal diritto d'autore;

f) download di software, applicazioni e contenuti coperti da copyright.

3.10 Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria, riguardano la gestione dei rapporti con soggetti che possono essere chiamati a rispondere nell'ambito di un procedimento giudiziario che interessa l'Ente e rispetto al quale lo stesso Ente sia, ad esempio, attore, convenuto, imputato, persona offesa, parte civile, responsabile civile, civilmente obbligato per la pena pecuniaria.

3.11 Attività sensibili: impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare.

Sebbene non si evidenzino attività particolarmente sensibili in relazione all'oggetto ed alle funzioni dell'Ente, le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare risultano le seguenti:

1. gestione delle risorse umane e controllo dell'organico aziendale;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

2. assunzione del personale.

3.12 Attività sensibili: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio.

Sebbene non si evidenzino attività particolarmente sensibili in relazione ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento tra le attività potenzialmente sensibili si dovrà tener conto delle modifiche introdotte dai nuovi reati di *"Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio"* (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs.n.195 dell'08 novembre 2021], nonché dei "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*" (Art. 25-octies.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo inserito dal D.Lgs.n.184 dell'08 novembre 2021], realizzando, in relazione all'attuazione del presente Modello, ogni modifica e/o integrazione necessaria ed opportuna delle procedure e dei controlli interni e procedure posti in essere dall'Ente.

3.13 Attività sensibili: criminalità organizzata.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati di criminalità organizzata sono le seguenti:

1. rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. finanziamenti pubblici;
3. partecipazione a gare d'appalto;
4. acquisti di beni, servizi e consulenze;
5. selezione e assunzione del personale;
6. conferimento di incarichi professionali;
7. donazioni, liberalità e sponsorizzazioni;
8. rapporti con gli utenti;
9. operazioni sul capitale
10. redazione del bilancio;
11. adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizioni di Autorità di Vigilanza.
12. Assunzione o distacco di personale

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

3.14 Attività sensibili: delitti contro la personalità individuale e pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Non si evidenziano attività particolarmente sensibili in relazione ai delitti contro la personalità individuale, ad esclusione di quelle connesse ai rapporti di lavoro subordinato (mobbing, discriminazioni).

Per quanto specificamente attiene le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, si tratta di un'ipotesi difficilmente verificabile, anche in astratto.

3.15 Attività sensibili: reati Tributari

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati tributari sono le seguenti:

- Gestione degli adempimenti fiscali e tributari;
- Gestione amministrativa e contabile;
- Acquisti di beni e servizi;
- Gestione Consulenze e prestazioni professionali.
- Assunzione/distacco del personale

3.16 Attività sensibili: reati contro il Patrimonio Culturale

Tenendo conto delle modifiche introdotte in materia di *"Delitti contro il patrimonio culturale (Art.25-septiesdecies, D.Lgs.n.231/01) [articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]"* ed in materia di "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art.25-duodevicies, D.Lgs.n.231/01) [articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]", e tenuto conto che tale nuova normativa ha comportato l'ampliamento dei reati presupposto ai fini del D. Lgs. 231/2001 accogliendo tra questi le fattispecie di cui ai seguenti articoli:

- 518 bis c.p. (furto di beni culturali);
- 518 ter c.p. (appropriazione indebita di beni culturali);
- 518 quater c.p. (ricettazione di beni culturali);
- 518 sexies c.p. (riciclaggio beni culturali);
- 518 octies c.p. (falsificazione in scrittura privata in beni culturali);
- 518 novies c.p. (violazione in materia di beni culturali);
- 518 decies c.p. (importazione illecita di beni culturali);
- 518 undecies c.p. (uscita o esportazione illecita di beni culturali);

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

- 518 duodecies c.p. (distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici);
- 518 terdecies c.p. (devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici);
- 518 quaterdecies c.p. (contraffazione opere d'arte).

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati contro il patrimonio culturale sono le seguenti:

1. partecipazione a gare d'appalto;
2. gestione delle risorse umane e delle attività lavorative;
3. acquisti di beni, servizi e consulenze;
4. acquisto o vendita di immobili;
5. conferimento di incarichi professionali;
6. trasporti;
7. adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizioni di Autorità di Vigilanza.

In tali ambiti, si dovrà comunque, in relazione all'attuazione del presente Modello, tenere in considerazione ogni modifica e/o integrazione necessaria ed opportuna delle procedure e dei controlli da parte dell'Ente.

3.17 Attività sensibili: razzismo e xenofobia.

Dall'analisi si evidenziano attività sensibili in relazione ai delitti contro la personalità individuale.

L'analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001.

Inoltre il richiamato l'articolo inserisce introduce il reato di *"Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa"* (art. 604 bis co. 3 c.p.) che prevede si applichi la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati di razzismo e xenofobia:

1. gestione dei rapporti da parte dei soci, amministratori, del personale dipendente e dei collaboratori dell'Ente nei confronti delle risorse interne ed esterne; tale ipotesi riguarda tutti i Processi e le attività aziendali.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

2. gestione dei rapporti da parte dei soci e dei fruitori interni ed esterni dei servizi dell'Ente nei confronti di tutte le risorse coinvolte, tale ipotesi riguarda tutti i processi e le attività aziendali.

Anche in questo caso, tenuto conto dell'oggetto dell'attività e dei presidi attuati, si tratta di un'ipotesi di reato difficilmente verificabili anche in astratto nel contesto dell'Ente tenuto peraltro conto dell'adozione di uno specifico Codice di Condotta in tale ambito.

4 PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO.

Il primo obiettivo per la costruzione e/o revisione di un Modello organizzativo è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Certamente gli stessi reati potrebbero essere commessi anche una volta attuato il Modello; ma in questo caso il Modello e le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà volere l'evento reato, ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni e le regole dell'Ente.

Pertanto, il Modello sarà considerato idoneo se un eventuale reato sarà stato commesso per condizioni di contorno di carattere eccezionale.

L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a forzare, dovranno essere realizzate in relazione alle specifiche attività dall'Ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Vengono qui in rilievo i concetti di adeguatezza, idoneità ed efficacia, che sono stati i punti di riferimento nella compilazione del presente Modello.

In primo luogo l'adeguatezza può essere conseguita attraverso modelli di minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare in maniera assoluta i rischi (il concetto di rischio = zero non esiste!).

Relativamente ai concetti di idoneità ed efficacia, non è certamente corretto desumere l'assenza di uno o entrambi questi requisiti dal semplice fatto che sia stato accertato un reato che si voleva impedire con l'introduzione del Modello stesso.

Ove si reputasse che dall'accertamento del reato dovesse necessariamente discendere l'inadeguatezza del Modello, ci si troverebbe in presenza di un criterio imputativo di colpa da *"mala organizzazione"* destinato a trasformarsi in responsabilità oggettiva, cosa non voluta dal legislatore, il quale ha inquadrato i modelli tra gli elementi incidenti sulla colpa dell'Ente, nel senso che *l'assenza, l'inidoneità o l'inefficacia degli stessi esprimerebbe il fondamento del rimprovero su cui viene basata*

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

l'attribuzione dell'illecito.

4.1 Componenti del Modello.

***I principali punti del presente Modello, del quale le Procedure costituiscono parte integrante, sono i seguenti**:*

1. inventariazione degli ambiti aziendali di attività;
2. individuazione dei rischi potenziali e loro mappatura;
3. valutazione delle probabilità (di accadimento) corrispondenti;
4. valutazione, costruzione, adeguamento del sistema dei controlli preventivi;
5. descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari;
6. impianto sanzionatorio;
7. modalità e tempi di archiviazione delle scritture e obbligo di riferire notizie utili all'Organo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa esercitare concreti poteri di controllo, così come quelli degli Organismi Ispettivi.

***I principali soggetti a cui fa riferimento il presente Modello, sono i seguenti**:*

a) Organismo di Vigilanza;
b) Collegio Sindacale (ove esistente);
c) RSPP;
d) Medico competente;
e) Responsabile 231 (ove nominato);
f) Responsabile Etico;
g) Responsabile Privacy;
h) Responsabile Antincendio;
i) Responsabile Gestione Emergenze e Primo Soccorso;
j) Revisore dei Conti o Società di Revisione.

Di seguito sono elencate le componenti (i protocolli) del sistema di controllo preventivo, che saranno attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- Codice di Condotta;
- Sistema organizzativo (attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti);

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri organizzativi e di firma (es: soglie di approvazione delle spese);
- Sistema di controllo di gestione (tempestiva segnalazione di criticità processi di risk assestment);
- Sistema di deleghe e procure;
- Impianto sanzionatorio;
- Comunicazione al personale e sua informazione e formazione;
- Registrazione e conservazione delle operazioni finanziarie.

L'integrazione di tali componenti è attuata organicamente (vedi organigramma), in un'architettura del sistema operativo dell'Ente che rispetta una serie di principi di verifica e di controllo, la cui esatta attuazione dovrà essere documentata, così come specificato nella parte speciale del Modello.

5 L'ADOZIONE DEL MODELLO

La decisione da parte della Eureka Evolution s.r.l. di adottare e costantemente aggiornare il Modello è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il presente Modello è stato predisposto dalla società secondo i dettami del D. Lgs 231/2001 e sulla base delle linee guida elaborate da ANAC.

Inoltre lo stesso è stato in seguito approvato e adottato dall'Organo Amministrativo, conformemente alle previsioni dell'art. 6, che prevede il Modello come espressione dell'organo Dirigente della Società.

Contestualmente all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b, è stato istituito l'Organismo di Vigilanza di cui ci si occuperà diffusamente nel prosieguo.

6 SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO

6.1 Principi fondanti.

I principi posti a fondamento del Modello devono:

a) rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della Eureka Evolution s.r.l., anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio all'Ente;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

b) permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

6.2 Principi ispiratori.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D. Lgs. 231/01, le linee guida elaborate dall'ANAC, in particolare:

a) sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;

b) per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte delle idonee procedure organizzative;

c) è stato istituito un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi dalle aree sensibili;

d) sono stati attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello anche ai fini della configurazione dell'esimente;

e) è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello;

f) è stata avviata un'opera di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello.

I sistemi di controllo interno in atto si basano sui principi di:

a) adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti, con particolare riferimento a quelle contabili e fiscali;

b) adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle decisioni sull'assunzione del personale, previo affidamento eventualmente anche ad una società esterna di ricerca del personale e valutazione dei requisiti;

c) partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;

d) formalizzata separazione delle funzioni per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;

e) idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

f) formalizzazione di deleghe e procure;

g) obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza;

h) applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Modello.

6.3 Struttura del Modello.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali, allegati e modelli.

La Parte Generale, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del Decreto, i principi e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le attività sensibili, i protocolli per l'adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello nonché la previsione del sistema disciplinare.

Le Parti Speciali sono costituite dai presidi creati dall'Ente per evitare che vengano commessi i reati presupposto della responsabilità dell'Ente, dandosi un'organizzazione *compliant* ed idonea alle finalità sopra individuate.

7 COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse allo stesso organo, anche dietro sollecitazione ed indicazione dell'Organismo di Vigilanza o per sopraggiunte normative.

7.1 Modifiche sostanziali.

Si intende per sostanziale:

a) la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;

b) l'individuazione di un nuovo Organismo di Vigilanza;

c) l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale;

d) Il verificarsi di un evento costituente reato o irregolarità;

e) emanazione o aggiornamento di norme.

7.2 Modifiche non sostanziali.

È previsto, nelle competenze delle Funzioni Apicali e dell'Organismo di Vigilanza, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

a) l'inserimento o la soppressione di parti speciali;

b) l'inserimento di nuove aree a rischio;

c) la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;

d) la modifica o l'aggiornamento di procedure aziendali;

e) la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Per questo motivo il presente Modello è stato strutturato in modo tale da risultare sufficientemente flessibile e quindi capace di aggiornamento e adeguamento, così come sopra illustrato.

8. CODICE ETICO, CODICE DI CONDOTTA

In ordine alla costruzione di un Modello efficacemente inserito nel tessuto aziendale, risulta senz'altro opportuno che l'Ente sia dotato di un regolamento applicabile alla condotta o al comportamento di quanti operano all'interno dell'Ente, nonché a coloro che agiscono in nome e per conto dell'Ente.

Unitamente al codice etico è stato implementato anche un codice di condotta in attuazione delle norme e dei principi che regolano la disciplina di strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Codici da portare a conoscenza anche dei soggetti esterni sui quali laEureka Evolution s.r.l. esercita un potere di direzione o di vigilanza e di coloro che intrattengono rapporti stabili di affari con la stessa, nonché, più in generale, di quanti siano portatori di interessi nei suoi confronti.

Il Codice Etico e il Codice di Condotta.

Unitamente alla redazione del presente Modello, l'Ente ha integrato i regolamenti interni con un Codice Etico ed un Codice di Condotta, definendo i principi, le regole comportamentali, la disciplina delle situazioni di potenziale rischio, le situazioni di conflitto di interesse, la previsione di azioni correttive nel caso di deviazione dalle direttive e procedure per il caso di infrazione della normativa vigente e degli stessi Codici e ciò al fine anche di rispettare le eventuali raccomandazioni o prescrizioni dell'O.d.V., nella piena consapevolezza che l'adozione di principi etici costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Elemento	Codice di condotta	Codice etico
Descrizione	Un documento che dettaglia regole specifiche che i dipendenti devono rispettare al fine di garantire che l'azienda rimanga conforme.	Un documento che descrive i valori e gli ideali dell'azienda, che i dipendenti sono tenuti ad adottare e attuare durante il loro lavoro.
Tipo di codice	Informativo, basato su azioni specifiche	Generale, basato su questioni etiche
Ambito del codice	Ambito ristretto con focus su rischi identificati	Ambito ampio, riguardante questioni etiche che influenzano l'intera vita lavorativa
Lunghezza del documento	Più breve, con dettaglio dei valori chiave e dello scopo	Più lungo, con dettaglio di diverse questioni di conformità
Divulgazione	Più probabile che sia solo per i dipendenti	Pubblica divulgazione che mostra gli sforzi etici
Focus	Regole e rischi regolamentari rilevanti	Valori dei dipendenti e comporta-mento

Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'Ente che contiene l'insieme dei principi, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei portatori di interesse.

Essenziale è anche la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso contenute, nonché delle procedure previste dal Modello, da parte sia dei soggetti in posizione apicale, sia dei lavoratori subordinati, nonché del lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'Ente.

Pertanto il Codice Etico, fissati i principi a cui si ispira l'attività dell'Ente, deve impegnare al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività aziendale di una impresa e in generale di tutte le normative con rilevanza penale e amministrativa; richiamare l'importanza primaria della cultura del controllo per una buona gestione dell'Ente; esigere la correttezza e l'integrità dei comportamenti – a livello personale e collettivo – sia per l'attività di lavoro, sia per i rapporti con i colleghi, sia per i rapporti con i terzi, in ragione di determinate fattispecie e controparti e prevedere periodiche attività di verifica sul funzionamento del Codice stesso.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Il Codice di Condotta è anch'esso un documento ufficiale dell'Ente nel quale sono stati determinati precisi comportamenti da adottare, prevedendo specifiche modalità per la gestione delle segnalazioni riguardanti l'ambito dello stesso ed un regime sanzionatorio al fine di renderlo cogente ed efficace.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi – previsti dagli articoli 2104, 2015, 2016 e 2118 e 2119 del Codice Civile – di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo sanzionatorio, così come integrati dallo Statuto dei lavoratori (articolo 7, comma I, legge n. 300/1970) e dai CCNL, che riconoscono al datore di lavoro un autonomo potere di predisposizione di un codice disciplinare.

L'obiettivo del sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale della società e degli altri destinatari, punendo comportamenti che comportano la violazione del Modello e delle Procedure tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il sistema sanzionatorio si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi vere e proprie di reato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi organizzativi, economici, legali o reputazionali dell'Ente.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la Società, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare, le regole di comportamento previste dal presente Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedimentali previste dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati alla Società.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a: intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo; posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica all'Amministrazione.

I provvedimenti sanzionatori

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Tipologia di sanzioni e destinatari.

In particolare**, per il personale dipendente non dirigente** saranno applicate le sanzioni previste dai CCNL che normalmente sono le seguenti:

a) **Rimprovero verbale** per lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e delle Procedure, intendendo per "lieve inosservanza" la condotta che, non essendo caratterizzata da dolo o colpa grave, non abbia generato rischi di sanzioni o danni alla società;
b) **Rimprovero scritto** per inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e delle Procedure, intendendo per "inosservanza colposa" la condotta che non sia caratterizzata da dolo e che hanno generato potenziali rischi per la società;
c) **Multa** non superiore alle 4 ore di retribuzione individuale in caso di ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza;
d) **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione** per un periodo fino a 10 giorni per inosservanze ripetute o gravi del Codice Etico e delle Procedure o per omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dai propri sottoposti o per ripetuto mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza;
e) **Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico** per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001 nei confronti dei lavoratori sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad un'azione penale per la commissione di un reato presupposto. L'allontanamento deve essere reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

essere mantenuto dalla società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale;

f) **Licenziamento per notevole violazione (dolosa o con colpa grave)** delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative Procedure, tali da recare grave pregiudizio morale o materiale alla società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, avendo fatto venire meno il rapporto di fiducia sulla quale si fonda il rapporto di lavoro.

In Tali casi il licenziamento può essere:

- **licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso** nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio venga tenuto un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto;
- **licenziamento senza preavviso** nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, venga tenuto un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Nel caso di soggetto che rivesta una posizione apicale nell'Ente, le sanzioni previste sono di tipo societario, cioè quelle previste dalla normativa societaria, ovvero di tipo contrattuale e, secondo la gravità o la ripetizione della violazione od omissione, vanno dalla semplice contestazione ufficiale sino alla interruzione del rapporto deliberata dall'organismo competente e alla richiesta dei relativi danni.
In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure, la società dovrà assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro tra la società ed il lavoratore con la qualifica di dirigente.
Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano state disattese le Procedure impeditive dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei confronti del dirigente, la società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità della condotta.
Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo in caso di elusione fraudolenta di una Procedura, la società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa e senza preavviso ai sensi dell'articolo 2219 del Cod. Civ. e del CCNL.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure da parte degli amministratori o dei sindaci della società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale ove esistente, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative quali la sospensione dalla carica per un determinato periodo.

In caso di gravi violazioni da parte di Consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio d'Amministrazione, il fatto potrà soddisfare la giusta causa per la revoca del Consigliere o del componente del Collegio Sindacale ove esistente.

Per i lavoratori autonomi e collaboratori della società, le violazioni o l'elusione del Modello e/o delle Procedure dovranno rappresentare un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti, conseguentemente, in tutti i rapporti stipulati con codesti soggetti si dovrà prevedere, laddove possibile, specifiche clausole risolutive, nonché clausole di risarcimento e risoluzioni del contratto.

Nei loro confronti, comunque, la società potrà riservarsi la facoltà di agire in sede penale o civile per la richiesta del risarcimento del danno qualora da una loro condotta derivino danni di qualsivoglia natura alla società.

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

10. Estensione ed applicazione del Modello alle eventuali società controllate e/o partecipate o con le quali stabilmente collabora.

La Eureka Evolution s.r.l., con le modalità che ritiene più opportune, mantenendo la tracciabilità dei flussi informativi sia in entrata che in uscita con gli organi amministrativi e di controllo delle eventuali società/associazioni controllate e/o partecipate o con le quali stabilmente collabora o collaborerà comunica il proprio MOG ex D.Lgs 231/2001, le proprie linee guida, il proprio codice etico e di condotta e ogni successivo aggiornamento e/o implementazione, a cui dovranno pertanto conformarsi.

Tale scelta è frutto delle indicazioni per prevenire la diffusione della responsabilità, riportate e raccomandate nelle linee guida dell'ANAC.

Per dare completezza al presente Modello, si è ritenuto di tenere parimenti in considerazione le linee guida redatte da Confindustria nell'ambito delle società tra loro collegate che possono essere ritenute

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

responsabili per il reato commesso nell'attività della controllata soltanto se:

1) il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o vantaggio diretto oltre che della controllata, anche della controllante;

2) il reato sia stato commesso da parte o in concorso da soggetti collegati in maniera funzionale alla controllante;

3) i soggetti di cui al punto 2 devono avere fornito un contributo causalmente rilevante.

Sebbene tali indicazioni non forniscano un rischio zero, risultano, se attivamente adottate, dirimenti per la riduzione del rischio di "risalita" o di "diffusione" della responsabilità 231 della controllata nei confronti della controllante o delle altre controllate.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL RESPONSABILE 231.

Come abbiamo fin qui visto, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

1) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;

2) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di questi compiti a tale Organismo è presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso da soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La necessità che il Modello di salvaguardia, nella sua concreta attuazione e costante aggiornamento, sia realmente inserito nella struttura organizzativa e nei processi operativi dell'Ente, oltre alla particolare valenza attribuita a tale Organismo, conferiscono ad esso funzioni, compiti, poteri e doveri assolutamente precipui.

12. L'Organismo di Vigilanza in relazione alla prevenzione dei reati colposi.

Il fatto che l'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 preveda una presunzione di conformità dei Modelli che – per le singole parti corrispondenti ai requisiti richiesti – si conformino alle linee guida UNI-INAIL 2001 ovvero allo standard BS OHSAS 18001:2007 sostituita dalla norma UNI EN ISO 45001:2018, caratterizza in maniera pregnante la funzione di controllo che deve svolgere l'Organismo di Vigilanza.

Tale vigilanza si concretizza nella verifica non solo del sistema ma anche dell'idoneità del rispetto degli obblighi stessi; la soluzione adottata dal presente Modello, nel rispetto dell'art. 30 TUS, assicura un sistema per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

L'O.d.V., dovendo vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, dovrà verificare il corretto funzionamento del sistema, ma senza entrare in valutazioni tecniche, il controllo in pratica deve avere ad oggetto il rispetto dei requisiti legali, senza travalicare in valutazioni normativamente affidate ad altri soggetti.

Rientra anche nel novero delle sue funzioni, quanto previsto dal comma 2 dell'art. 30 TUS, in quanto la verifica della corretta registrazione delle attività necessarie al rispetto delle previsioni di legge rientra tra le attività tipiche dell'O.d.V.

Anche il comma 4 dell'art. 30 TUS è riconducibile al contesto di operatività classica dell'O.d.V., precedendo un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello e sul mantenimento delle misure adottate.

13. Composizione.

In merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, le Linee Guida elaborate dall'ANAC, alcune pronunce giurisprudenziali, auspicano che lo stesso sia formato ***"da soggetti non appartenenti agli organi sociali, soggetti da individuare eventualmente ma non necessariamente anche in collaboratori esterni, forniti della necessaria professionalità, che vengano a realizzare effettivamente quell'organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controlli. Indubbio che per enti di dimensioni medio grandi la forma collegiale si impone, così come si impone una continuità di azione, ovverosia un impegno esclusivo sull'attività di vigilanza relativa alla concreta attuazione del modello"*** (G.I.P. Trib. Roma, 4 aprile 2003).

Tali principi evidenziano, poi, come sia necessario incaricare come membri dell'Organismo soggetti esterni o interni all'istituzione, purché questi ultimi non ricoprano ruoli operativi in alcuna area di rischio di commissione di reati individuata dal Modello.

Altra ipotesi di esclusione riguarda soggetti che svolgano, sia singolarmente che in forma societaria, attività di controllo, consulenza, manutenzione o gestione di Sistemi di Certificazione e Gestione, per l'impresa stessa, al fine di evitare potenziali conflitti di interesse nell'attività dell'Organismo stesso.

Una tale esigenza è stata anche richiamata dalla sentenza della Corte di Assise di Appello di Torino del 15/04/2011 (la nota sentenza Thyssenkrupp), laddove si afferma l'inefficacia di un Modello Organizzativo nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza sia "*partecipato da un soggetto che, sovrintendendo ad uno dei processi a rischio (…) si trova a svolgere contemporaneamente il ruolo di* ***"controllore"*** e di ***"controllato".***

Dato che i compiti di controllo allo stesso attribuiti sono numerosi, si è deciso di dotare tale Organismo

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

di una struttura adeguata alle funzioni da svolgere, che nel caso concreto, l'Azienda ha individuato in un soggetto monocratico esterno alla stessa e dotato di specifiche competenze in materia e di documentata esperienza.

Il ruolo dell'O.d.V. nell'ambito del D. Lgs. 231/2001 è stabilito dall'art. 6 del decreto stesso.

L'attività primaria dell'O.d.V. consiste nella vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è, a tal fine, importante essere in grado di dimostrare che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo stesso.

Per cui, obiettivo della Società deve essere quello di creare una struttura che sia in grado di gestire ed utilizzare ai propri fini (controllo sull'applicazione del Modello) i flussi informativi provenienti dalle varie funzioni aziendali che rientrano nelle aree a rischio commissione reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Nella sostanza, l'O.d.V. svolge, tra i suoi compiti istituzionali, alcune attività tipiche di *internal auditing*, in particolare la così detta *assurance*, ovvero un oggettivo esame delle evidenze, allo scopo di ottenere una valutazione indipendente dei processi di gestione del rischio, di controllo o di *governance* dell'organizzazione.

Il giudizio di idoneità dell'attività di vigilanza da parte dell'O.d.V., operato dal Giudice, potrà senza dubbio considerare premiante l'adozione di un valido e riconosciuto approccio metodologico nello svolgimento di tale attività.

Avendo, quindi, come obiettivo una completa funzionalità del Modello e dell'O.d.V. quale esimente nel caso di commissione di reati, per individuare un O.d.V. idoneo ai fini del Decreto non è necessario guardare al numero di componenti dell'organismo stesso, ma agli strumenti operativi di cui dispone, premesso che per strumenti si intende:

- **a)** sede adeguata e supporti informatici con i quali operare (postazione dedicata collegata in rete con le principali funzioni aziendali; indirizzo di posta elettronica per ricevere ed inviare i flussi informativi; ecc…);
- **b)** rapporti continui con soggetti interni all'azienda;
- **c)** consulenti legali;
- **d)** adeguato budget finanziario;
- **e)** procedure aziendali relative alle aree a rischio aderenti al contenuto del Modello e contenenti adeguati flussi informativi verso l'O.d.V. ed il Collegio sindacale ove esistente.

La necessità di numerose conoscenze in capo all'O.d.V., anche a causa dei numerosi reati da cui discende la responsabilità dell'Ente, non può essere considerato un ragionamento idoneo a sostenere

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

la necessità di un organo composto da un soggetto per ogni materia giuridica di cui alle diverse aree a rischio commissione reati.

D'altra parte, è previsto che l'O.d.V. debba essere dotato di un budget adeguato che dovrebbe servire per richiedere consulenze specialistiche su questioni rilevanti ed avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione tecniche necessarie per lo svolgimento di particolari verifiche.

Infatti, l'O.d.V. non può limitare le proprie competenze all'area giuridico finanziaria, dovendo estendere la propria vigilanza anche sul rispetto del Modello destinato a rafforzare il sistema di sicurezza adottato dall'Ente.

Il che non significa, come accennato poco sopra, che l'O.d.V. debba possedere specifiche competenze tecniche in materia di sicurezza sul lavoro, dal momento che la valutazione dei rischi e la supervisione sulla gestione degli stessi non rientrano di per sé nel Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01, essendo quindi sufficienti che nell'O.d.V. vi siano competenze di natura giuridico organizzativa sugli obblighi di legge e le *best practices* in materia di sicurezza sul lavoro, competenze che esistono nell'O.d.V. della Eureka Evolution s.r.l., nella composizione prima indicata.

Le attività che tale Organo è, quindi, chiamato ad assolvere ai fini del D. Lgs. 231/01 sono:

a) vigilare sull'effettività del Modello;

b) esame della sua adeguatezza;

c) mantenimento della funzionalità del Modello;

d) aggiornamento;

e) proposte di adeguamento;

f) verifica delle soluzioni proposte.

13. Svolgimento dell'attività di controllo.

Per lo svolgimento di tali attività l'O.d.V. si avvarrà anche della collaborazione delle strutture operative interne all'Ente attraverso specifici e predeterminati flussi di comunicazioni.

14. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.

I principali requisiti dell'Organismo sono (come sarà stabilito più dettagliatamente nel regolamento dell'O.d.V.):

1) **autonomia e indipendenza** (il pagamento di un compenso non costituisce causa di "dipendenza"), in quanto nonostante sia un soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

aziendali, non si trova nei confronti di questi o di altri soggetti interni alla Società in alcuna situazione di incompatibilità;

2) **professionalità** (bagaglio di strumenti tecnici), poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
3) **onorabilità**, cioè mancanza in capo ai soggetti che lo compongono, ovvero ai suoi collaboratori e/o consulenti, di precedenti penali e procedimenti penali pendenti;
4) **inerenza**, in quanto soggetto intraneo alla Società da vigilare;
5) **continuità d'azione** (struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello), in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Tali requisiti devono e possono essere posseduti non solo dalla persona fisica che costituisce formalmente l'Organismo di Vigilanza, ma anche dagli altri soggetti che costituiscono la "dotazione" di cui usufruisce l'O.d.V. per lo svolgimento della propria attività di controllo.

Le cause di incompatibilità.

Inoltre, il soggetto nominato deve attestare, con propria dichiarazione scritta all'atto del conferimento dell'incarico, l'assenza di cause di incompatibilità.

Sono cause di incompatibilità:

a) interdizione, inabilitazione, fallimento;
b) aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo triennio, con entità con le quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti tipizzati dalla vigente normativa in materia di "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 legge 29/9/2000 n. 300".
c) condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;
d) l'amministratore della società;
e) l'amministratore delle società controllate dalla società designante, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
f) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

g) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società controllate dalla società designante, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;

h) rapporto di lavoro autonomo o subordinato: **h.**1**)** con la società, con le società da questa controllate, con le società che la controllano e a quelle sottoposte a comune controllo; **h.2)** con gli amministratori, al coniuge, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori della società;

i) colui che è legato da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza: **i.1)** alla società, alle società da questa controllate, alle società che la controllano e a quelle sottoposte a comune controllo; **i.2)** agli amministratori, al coniuge, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori della società; **i.3)** agli amministratori, al coniuge, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società controllate dalla società designante, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo.

j) colui che in riferimento all'articolo 80 comma 1 del D. Lgs. 50/2016 ha subito condanne con sentenza definitiva o decreti penali di condanna divenuti irrevocabili o sentenze di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 c.p.p. per uno dei seguenti reati: **delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 416 c.p**. (Associazione per delinquere); **416-bis c.p**. (Associazioni di tipo mafioso anche straniere), ovvero delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis C.P. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché per i delitti, consumati o tentati, previsti **dall'articolo 74** (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope) **del Decreto del Presidente della Repubblica 9/10/1990, n.309, dall'articolo 291-quater** (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri) **del Decreto del Presidente della Repubblica 23/01/1973, n.43 e dall'articolo 260** (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti) **del Decreto Legislativo 3/4/2006, n.152, in quanto riconducibili alla partecipazione ad un'organizzazione criminale**;

k) **delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 317** (Concussione), **318** (Corruzione per l'esercizio della funzione), **319** (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), **319-ter** (Corruzione in atti giudiziari), **319-quater** (Induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio), **321** (Pene per il corruttore), **322** (Istigazione alla corruzione), **322-bis** (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), **346-bis** (Traffico di influenze illecite), 353 (Turbata libertà degli incanti), 353-bis (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente), 354 (Astensione dagli incanti), 355 (Inadempimento di contratti di pubbliche forniture) e 356 (Frode nelle pubbliche forniture**)** del c.p. nonché all'articolo 2635 (Corruzione tra privati) del Codice Civile; false comunicazioni sociali di cui agli articoli 2621 e 2622 del Codice Civile; frode ai sensi dell'articolo 1 della Convenzione relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;

l) delitti, consumati o tentati, commessi con finalità di terrorismo, anche internazionale, e di eversione dell'ordine costituzionale, reati terroristici o reati connessi alle attività terroristiche; delitti di cui agli articoli 648-bis (Riciclaggio), 648-ter (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e 648-ter1 (Autoriciclaggio) del Codice Penale, riciclaggio di proventi di attività criminose o finanziamento del terrorismo, quali definiti all'articolo 1 del Decreto Legislativo 22 giugno 2007, n. 109 e successive modificazioni; sfruttamento del lavoro minorile e altre forme di tratta di esseri umani definite con il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 24;

m) ogni altro delitto da cui derivi, quale pena accessoria, l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.

n) colui che ai sensi della vigente normativa antimafia, non sia incorso in cause di divieto, di decadenza o di sospensione previste dall'art. 67 del D. Lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero nell''applicazione di una delle misure di prevenzione di cui all'art. 6 del D. Lgs. 159/2011.

o) che non sussistono nei suoi confronti cause di divieto alla stipula dei contratti di cui all'art. 38 del D. Lgs. 163/2006 e s.m.i.,

p) che a suo carico non sussistono le cause ostative di cui all'art. 80 comma 5 lettera l) del D. Lgs. 50/2016 (omessa denuncia di essere stato vittima dei reati di concussione od estorsione aggravata)"

q) ai sensi del comma 2 dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000, di non avere tra i membri stretti della propria famiglia familiari pubblici ufficiali e/o soggetti che ricoprano una carica politica.

Competenze giuridiche dell'Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento alle competenze giuridiche dell'Organismo, inteso come struttura complessa, non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e che l'attività dello stesso ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo di risorse aziendali, ovvero utilizzando consulenza esterna.

Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e l'Ente.

Il massimo vertice societario, pur con l'istituzione dell'Organismo ex D. Lgs. n. 231/2001, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice civile, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'O.d.V. (art. 6, c.1, lett. a) e b)).

Sono anche previste cause di ineleggibilità per i membri dell'Organo di Vigilanza per aver riportato condanne comportanti l'interdizione dai pubblici uffici.

L'organo rappresentativo dell'Ente valuterà almeno annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza, valutando l'eventuale revoca dell'incarico.

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è anche indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'esecuzione dei suoi compiti, così come sopra individuati, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

I. effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte,

II. coinvolgere negli audit, anche direttamente, i referenti operativi;

III. effettuare senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;

IV. monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dalle diverse funzioni e dal legale rappresentante o da un suo delegato, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;

V. richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;

VI. raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente o da soggetti esterni in relazione a: eventuali criticità delle misure previste dal Modello, violazioni delle stesse, qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;

VII. raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato: la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello; le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività; l'evidenza delle varie attività svolte; la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;

VIII. verificare che tutti i responsabili di funzioni o aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;

IX. controllare che sia assicurata la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del Decreto;

X. monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza del Modello;

XI. programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello;

XII. accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun’altra figura della struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Doveri dell’Organismo di Vigilanza.

Compete all’Organismo predisporre un Regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati delle proprie attività al legale rappresentante.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

In particolare l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato al legale rappresentante, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- informa costantemente del proprio operato al legale rappresentante, con immediatezza nelle ipotesi di accadimento di fatti che evidenzino gravi violazioni del Modello e, in genere, del sistema di controllo in vista dell'adozione degli opportuni/necessari provvedimenti correttivi;
- riferisce annualmente, tramite al legale rappresentante con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello.

Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali esistenti; inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

Infine, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre essere retribuito in maniera congrua.

Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Di seguito sono elencati in maniera schematica i poteri ed i compiti di cui è dotato l'Organismo di Vigilanza:

I. vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

II. verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;

III. analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;

IV. curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;

V. mantenere i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza verso la Governance;

VI. richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

della Società;

VII. compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;

VIII. elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;

IX. assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;

X. assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;

XI. assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;

XII. definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;

XIII. fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

XIV. predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, della l. 81/2008, del D. Lgs. 152/2006, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;

XV. formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'attenzione al legale rappresentante; eventuali spese straordinarie, non contemplate dal documento revisionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione del legale rappresentante;

XVI. promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari, ove sussista una violazione della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;

XVII. vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D. Lgs. 231/07;

XVIII. comunicare, senza ritardo, alla Autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7, comma 2, del D. Lgs. 231/07;

XIX. comunicare, senza ritardo, al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 41 del D. Lgs. 231/07, di cui abbia notizia;

XX. comunicare, entro trenta giorni, al Ministero dell'Economia le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, commi 1, 5, 6, 7, 12, 13, 14, e dell'art. 50 del D. Lgs. 231/07, di cui abbia notizia;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

XXI. comunicare, entro trenta giorni, alla UIF[5] (Unità di Informazione Finanziaria) le infrazioni alle disposizioni contenute nell'art. 36 del D. Lgs. 231/07, di cui abbia notizia.

XXII. Gestire entro e non oltre quarantotto ore dalla comunicazione eventuali segnalazioni delle violazioni del Codice di Condotta

Profili penali della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

Fermo restando il generale dovere di vigilanza dell'Organismo e l'impossibilità per l'Ente di beneficiare dell'esonero dalla responsabilità nel caso in cui vi sia stata omessa vigilanza, sembra opportuno effettuare alcune considerazioni relative all'eventuale insorgere di una responsabilità penale in capo all'Organismo in caso di commissione di illeciti da parte dell'Ente a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

La fonte di detta responsabilità potrebbe essere individuata nell'art. 40, co. 2 c.p. e, dunque, nel principio in base al quale *"non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo"*.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza potrebbe risultare punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dall'Ente, a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'attuazione del Modello organizzativo allo stesso attribuito.

Al riguardo, però, è opportuno tenere presente che l'obbligo di vigilanza non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita: esso, e la responsabilità penale che ne deriva ai sensi del citato art. 40, c. 2, c.p., sussiste solo quando il destinatario è posto nella posizione di garante del bene giuridico protetto.

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'Organismo di Vigilanza sembra evincersi che ad esso siano attribuiti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento e all'osservanza del Modello, curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di

[5] L'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) è stata istituita presso la Banca d'Italia dal D. Lgs. n. 231/2007, in conformità di regole e criteri internazionali che prevedono la presenza in ciascuno Stato di una Financial Intelligence Unit (FIU), dotata di piena autonomia operativa e gestionale, con funzioni di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.
La UIF, nel sistema di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori; di dette informazioni effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, e valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria, per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.
La normativa stabilisce, a vantaggio della UIF, obblighi di informazione in capo alle autorità di vigilanza, alle amministrazioni e agli ordini professionali. L'Unità e gli organi investigativi e giudiziari collaborano ai fini dell'individuazione e dell'analisi di operazioni finanziarie anomale. L'Unità partecipa alla rete mondiale delle FIU per scambi informativi essenziali a fronteggiare la dimensione transnazionale del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

riferimento.

L'attribuzione all'Organismo di compiti di impedimento dei reati non si concilia con la sostanziale assenza di poteri impeditivi, giacché l'Organismo non può neppure modificare, di propria iniziativa il Modello esistente, assolvendo, invece, un compito consultivo dell'organo dirigente cui compete il compito di modificare il Modello.

Peraltro, l'obbligo di impedire la realizzazione dei reati equivarrebbe ad attribuire compiti e doveri simili a quelli che, nel nostro ordinamento, ha la Polizia Giudiziaria.

Va, infine, sottolineato che, neanche in capo ai Pubblici Ufficiali ed agli incaricati di pubblico servizio che, a differenza dell'Organismo di Vigilanza, hanno il dovere di segnalare all'Autorità Giudiziaria i reati di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle proprie attività, non è previsto l'obbligo di impedire la realizzazione dei suddetti reati.

Il Responsabile 231.

Funzione analoga a quella svolta dall'Organismo di Vigilanza è quella attribuita al Responsabile 231, ove nominato (da ora in poi R231), al quale vengono demandati principalmente i seguenti compiti:

- Fornire supporto all'O.d.V. e fungere da interfaccia operativa, tra quest'ultimo e l'Ente stesso.
- Promuove iniziative volte alla prevenzione del rischio ed alla diffusione di comportamenti virtuosi (es. awareness program).
- Esaminare gli esiti delle attività di verifica condotte dall'Internal Audit, anche a seguito di segnalazioni di presunti illeciti aziendali, valutando l'opportunità di convocare il segnalato, nei casi di manifesto intento calunnioso o diffamatorio.
- Comunicare all'O.d.V. ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.
- Assicurare che il sistema sia attuato correttamente e che la sua attuazione sia controllata e mantenuta efficace.
- Mantenere informata la Direzione sull'andamento del MOG.
- Verificare la documentazione del sistema in collaborazione con i responsabili delle aree e/o funzioni aziendali interessate, dei consulenti incaricati e degli altri Responsabili dei sistemi di gestione e richiedere l'eventuale aggiornamento.
- Assicurare che la documentazione del sistema, con i relativi aggiornamenti e modifiche, sia rintracciabile, comunicata e disponibile per tutto il personale, che deve prenderne specifica visione anche per il tramite di affissione sulle bacheche aziendali (fisiche e/o informatiche),

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

pubblicazione sul sito web istituzionale o inviata per posta elettronica.

- Verificare e riportare alla direzione che tutto il personale sia idoneamente formato per comprendere ed utilizzare correttamente la documentazione del sistema.
- Raccogliere e archiviare i singoli rapporti di non conformità, sottoponendoli alla direzione nel corso del riesame della Direzione.
- Redigere il programma annuale degli audit interni, ove tale attività non venga affidata ad altro soggetto, assicurare l'effettiva esecuzione delle verifiche, gestirne in maniera controllata verbali e risultati e sottoporne i risultati in sede di riesame della direzione.
- Definire le esigenze di formazione in materia di D. Lgs 231/2001 verificando l'effettiva realizzazione delle azioni formative pianificate.
- Verificare il rispetto da parte dell'Ente delle istruzioni e procedure Anticorruzione dallo stesso predisposte integrate nel presente Modello Organizzativo ed in particolare nella parte speciale dedicata ai reati contro la P.A.

A fronte di tale elencazione, vi sono alcune differenze con l'O.d.V. come già ricordato in precedenza; mentre per il D. Lgs. 231/2001 vengono rilevati solo ed esclusivamente i delitti presupposto della responsabilità dell'Ente espressamente indicati dallo stesso decreto, per la L. 190/2012 hanno rilevanza tutti i delitti contro la P.A.

Non solo, per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è necessario che i delitti presupposto siano commessi nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica, per la normativa anticorruzione ciò non è necessario, rilevando la commissione di un reato contro la P.A. commesso anche nell'esclusivo interesse di un esponente aziendale.

L'Ente è tenuto ad implementare *«barriere interne»* al fine di prevenire fenomeni non solo corruttivi in senso stretto, ma anche di maladmnistration, cioè fatti prodromici alla corruzione, che pur ancora privi di un disvalore penalmente rilevante, siano tuttavia la premessa di condotte autenticamente corruttive.

<u>In particolare, devono implementarsi</u>:

• l'individuazione delle attività, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei responsabili (cd. risk assessment mediante un'autovalutazione da parte dei soggetti coinvolti nei processi sensibili);

• la previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione (cd. risk management);

• la definizione di obblighi di informazione nei confronti del Responsabile 231 chiamato anche a

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle istruzioni e procedure predisposte dall'Ente per il rispetto delle norme anticorruttive;

• il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

• il monitoraggio dei rapporti tra la P.A. ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

• l'individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Tra le funzioni assegnate al responsabile 231, relativamente all'ambito della prevenzione della corruzione, vi sono:

• la verifica della presenza di procedure appropriate in settori particolarmente esposti alla corruzione, e ove non siano presenti, suggerire all'Ente di provvedere alla loro implementazione;

• la verifica della avvenuta formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, e ove non sia stata effettuata, suggerire all'Ente di provvedere tempestivamente;

• proporre modifiche alle procedure in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;

• individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;

• redazione di una relazione annuale che offra il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione (i.e. gestione dei rischi, formazione in tema di anticorruzione, codice di comportamento, sanzioni ed altre iniziative quali forme di tutela offerte ai whistleblowers e rispetto dei termini dei procedimenti);

• svolgimento di un ruolo centrale ai fini della diffusione della conoscenza e monitoraggio del codice etico;

• formalizzazione dei flussi informativi provenienti dai referenti presenti nell'Azienda e di una linea di report continuativo nei confronti dell'Organo di Vigilanza e, qualora previsto o reso necessario, dell'A.N.A.C.

Flussi informativi

Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Le funzioni aziendali a rischio reato, come verranno di seguito individuate, hanno l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità e le anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali, a titolo esemplificativo:

a) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità Giudiziaria, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;

b) le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al Decreto;

c) i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;

d) le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato di cui al Decreto;

e) i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;

f) le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;

g) le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;

h) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

i) tutte le notizie e la documentazione così come indicato nelle diverse procedure previste nella parte speciale del presente Modello.

Modalità e formalità delle informative.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Ovviamente, anche in armonia con il sistema di controlli interni e della gestione dei rischi, tutti i flussi informativi devono essere accurati, completi, tempestivi, coerenti, trasparenti e pertinenti.

15. La Legge 30/11/2017 n. 179 sul Whistleblowing e la sua evoluzione

Con l'approvazione della legge sul *Whistleblowing* il Legislatore italiano ha dato il via libera al rafforzamento della disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei lavoratori, pubblici e privati, che intendono segnalare illeciti.

Il 23/07/2019 l'ANAC ha approvato in via preliminare, e posto in consultazione pubblica fino al successivo 15 settembre, lo schema di "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro.*"

Il testo disciplina la segnalazione di violazioni sostituisce l'art. 54-bis del Testo Unico del Pubblico impiego D. Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) prevedendo una protezione del dipendente pubblico che, nell'interesse della pubblica amministrazione, segnala violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potendo il medesimo subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata (tra l'altro sanzioni, licenziamenti, demansionamenti, trasferimenti presso altri uffici) ovvero essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

L'ANAC aveva stabilito che *"l'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) come intervento da realizzare con tempestività"*, era applicabile soltanto alle Aziende Pubbliche o partecipate.

L'ANAC esplicitava gli obiettivi che dovevano essere necessariamente raggiunti:

- **a)** tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettuava la segnalazione;
- **b)** tutelare il soggetto che gestiva le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- **c)** tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
- **d)** consentire al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- **e)** identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- **f)** separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione potesse essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò fosse strettamente necessario;

g) attuare modalità di audit degli accessi al sistema, la cui consultazione dovesse essere riservata esclusivamente ai soggetti che ne avessero diritto;

h) politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati).

Nel dicembre 2019 è poi intervenuto il Garante Privacy che, con il parere sullo schema di *"Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"*, ha fornito delle ulteriori precisazioni in merito ad interventi tecnici ed organizzativi necessari ad assicurare il rispetto dei principi della privacy, osservando come fosse necessario circoscrivere le condotte segnalabili al fine di evitare l'illecito trattamento dei dati da parte di uffici non competenti:

a) consentendo al solo RPCT la possibilità di associare l'identità del whistleblower alla segnalazione presentata, per quanto concerne le Aziende Pubbliche o partecipate, al RPC nel caso di Aziende private (o anche all'O.d.V. come nel caso del presente MOG);

b) garantendo che il segnalante non riceva notifiche sullo stato della pratica riconducibili alla segnalazione da lui effettuata;

c) affidandosi esclusivamente a protocolli sicuri per la trasmissione dei dati.

Le segnalazioni in questione possono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza, oppure all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) o direttamente all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile a seconda della natura della segnalazione.

Se un dipendente o un collaboratore rileva una non conformità di qualsiasi tipo, il primo riferimento è il superiore di riferimento, che può mettere in atto misure correttive, il quale a sua volta relazionerà, con i tempi idonei, all'O.d.V..

È, tuttavia, facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il superiore di riferimento non si attivi tempestivamente, richiedere chiarimenti interpretativi, o effettuare segnalazioni di violazione, direttamente all'O.d.V..

Infine l'ANAC, con il recepimento della Direttiva Europea per la tutela delle segnalazioni dei Whistleblower per il tramite del D. Lgs. 24/2023, ha previsto l'avvio di procedimenti sanzionatori a seguito di accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni.

È dunque sanzionabile il mancato ricorso a strumenti che, gestendo in via informatizzata le segnalazioni, garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

segnalazioni, elementi imprescindibili per l'Autorità.

Le tutele contro atti ritorsivi o discriminatori sono state, inoltre, estese ai dipendenti di enti pubblici economici e ai dipendenti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico nonché a dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi alla pubblica amministrazione ed ai dipendenti di imprese private.

Tra le peculiarità della nuova disciplina è stato confermato il divieto di rivelare l'identità del segnalante (*whistleblower*) il cui nome è protetto:

- in caso di processo penale, nei modi e nei tempi previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale (obbligo di segreto);
- in caso di processo contabile, dal divieto di rivelarne l'identità fino alla fine della fase istruttoria;
- in caso di processo amministrativo, dal divieto di rivelarne l'identità senza il suo consenso.

Qualora venga provato che il dipendente è stato licenziato per motivi legati ad una segnalazione da lui effettuata, quest'ultimo ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, al risarcimento del danno ed al versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Il rischio di un uso distorto dello strumento del *whistleblowing* è stato mitigato dal legislatore con l'annullamento di qualsiasi tutela nel caso in cui il segnalante sia condannato, anche in primo grado, in sede penale per calunnia, diffamazione o altri reati simili commessi mediante la segnalazione, ovvero qualora venga accertata la sua responsabilità civile per colpa o dolo grave.

Altro importante contributo in materia è fornito dalla normativa che introduce una disciplina stabilendo delle garanzie oltre che a tutela del segnalante anche di suoi parenti o affini.

È altresì opportuno segnalare il contributo previsto dalla Direttiva (UE) 843/2018 (cd. Quinta Direttiva Antiriciclaggio), in cui viene espressamente richiesto agli Stati membri di garantire il diritto di presentare denuncia in condizioni di sicurezza presso le rispettive Autorità competenti alle persone esposte a minacce, atti ostili o atti avversi o discriminatori in ambito lavorativo, che hanno riscontrato un caso sospetto di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

16. Sistema di Whistleblowing nel Modello ex. D. Lgs. 231/2001

L'articolo 2 della legge n.179 del 30/11/2017 ha modificato l'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 attraverso l'inserimento di tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2- quater); con il successivo recepimento della Direttiva Europea per il tramite del D. Lgs. 24/2023, si è dato luogo ad una riforma sulla gestione delle segnalazioni.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

In virtù di tale riforma, il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 dovrà prevedere:

a) uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'Ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Il Modello dovrà tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

a) ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;

b) ai contenuti oggetto di tali segnalazioni;

c) alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing;

d) alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

L'art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 si sofferma sul ruolo dell'Organismo di Vigilanza e sulle segnalazioni che prevede esplicitamente: "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli*".

Secondo tale norma, il destinatario delle segnalazioni di violazione del Modello 231 (MOG) viene identificato nell'O.d.V., quale organo deputato a ricevere i flussi informativi sull'efficace attuazione del MOG. È proprio dal comma 2-bis dell'art. 6, introdotto dalla L. 179/2017, che l'Organismo di Vigilanza viene considerato tra i destinatari più accreditati a ricevere le segnalazioni anche in materia di whistleblowing.

Tuttavia, è ammessa l'ipotesi che la gestione delle segnalazioni possa essere attribuita anche ad altri soggetti:

- un ente o soggetto esterno dotato di comprovata professionalità;
- il responsabile della funzione compliance o il responsabile Internal Audit;
- un comitato rappresentato da soggetti appartenenti a diverse funzioni (ad esempio legale, internal audit o compliance);

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

- il datore di lavoro nelle piccole o medie imprese.

Nelle situazioni in cui l'O.d.V. non è individuato quale destinatario delle segnalazioni, le Linee Guida Confindustria affermano che sia opportuno ammettere la possibilità di coinvolgere l'Organismo in via concorrente ovvero successiva, al fine di evitare che il flusso di informazioni generato dal sistema whistleblowing sfugga del tutto al controllo dell'O.d.V..

17. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

L'Ente, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

Tale divulgazione riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle categorie anzidette, cioè dipendenti, sia se si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire da parte della Eureka Evolution s.r.l.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti invece, verrà consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti consegnati di regola al neo assunto, il Modello Organizzativo e il testo attuale del D. Lgs. 231/01.

Tali soggetti dovranno rilasciare alla società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati unitamente all'impegno ad osservare le prescrizioni.

Modalità di diffusione.

L'Amministratore/Legale rappresentante pro tempore è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello, al rispetto e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il presente schema:

a) **personale direttivo**: seminario informativo; nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

b) **altro personale**: diffusione di una nota informativa interna; nota informativa al personale neoassunto; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

c) **società partecipate**: diffusione nota informativa interna, nota informativa al personale neoassunto, comunicazione annuale di eventuali modifiche del Modello

L'Ente provvederà nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite all'interno dell'Ente, alla sua attuazione ed al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai dipendenti verrà garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento direttamente sull'intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile tramite sito web dell'Azienda.

I programmi informativi e i contenuti delle note informative saranno preventivamente comunicati con l'Organismo di Vigilanza.

Rapporto di lavoro dipendente e libero-professionale.

Questione particolare è quella relativa all'attività aziendale espletata da personale a rapporto libero-professionale.

Per quanto riguarda i collaboratori a rapporto libero-professionale è necessario prevedere che nel relativo contratto individuale sia contenuta l'indicazione relativa all'adozione del Modello organizzativo e alle conseguenze della sua eventuale violazione, nonché dei provvedimenti che possono essere adottati in dette ipotesi.

Fra costoro bisogna distinguere i soggetti inseriti nell'organico ai fini dell'autorizzazione e/o dell'accreditamento da quelli che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate.

Indispensabile, poi, come già accennato, l'espressa previsione nel contratto individuale quanto meno del rispetto del codice etico delle forme di accertamento delle violazioni.

È opportuno prevedere espressamente in quella sede quali violazioni del modello organizzativo, per la loro gravità, debbano dare luogo alla risoluzione immediata del rapporto.

Rispetto alla seconda categoria di liberi professionisti (non inquadrati in organico), sarà indispensabile formare una scrittura nella quale si espliciti la mancanza dei requisiti della continuità e, soprattutto, della coordinazione attraverso la precisazione che il rapporto si sostanzia in un c.d. contratto di service con il quale l'Ente mette saltuariamente a disposizione del professionista talune strutture tecniche e il relativo personale in modo da far emergere, formalmente, che non esiste connessione funzionale – sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro – tra l'attività del professionista e quella dell'Azienda.

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Tuttavia, poiché si può ben immaginare una indagine per reati commessi da costoro, pensati come realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, quest'ultima dovrà – per garantire la maggior ampiezza possibile nella scelta di legalità – richiedere anche ai liberi professionisti presenti saltuariamente nella struttura l'adesione al rispetto di tutte le procedure stabilite nel modello.

Diffusione del Modello verso l'esterno della Società.

Nelle lettere d'incarico ai soggetti esterni alla Società, saranno allegate apposite note informative in merito all'esistenza ed all'applicazione del Modello.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione dell'Amministrazione potranno essere istituiti all'interno della società dei sistemi di valutazione e selezione dei collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica di coloro che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello.

Palermo

Il presente documento è stato approvato, giusta delibera del

Il legale rappresentante

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Eureka Evolution s.r.l. e non può essere riprodotto, usato o divulgato, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.