



# IGQ

Modello organizzativo D. Lgs. 231 - PARTE GENERALE -

Edizione 5 - 29 novembre 2023

Questo documento è stato approvato dal Consiglio Direttivo

IGQ – Istituto Italiano di Garanzia della Qualità – Via Carducci 125/a – 20099 Sesto San Giovanni MI  
[www.igq.it](http://www.igq.it)

## INDICE

<b>0</b>	<b>GENERALITÀ.....</b>	<b>5</b>
0.1	STORIA.....	5
0.2	DEFINIZIONI.....	5
0.2.1	D.Lgs 231.....	5
0.2.2	Modello.....	5
0.2.3	OdV.....	5
0.2.4	Organi di IGQ.....	5
0.2.5	Destinatari del Modello.....	6
0.2.6	Whistleblower.....	6
<b>1</b>	<b>LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI SECONDO IL D.LGS 231.....</b>	<b>7</b>
1.1	INTRODUZIONE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO.....	7
1.2	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	8
1.3	LE POSSIBILI ESIMENTI DEI REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	8
1.4	LE SANZIONI DEL D.LGS 231.....	9
<b>2</b>	<b>LA STORIA, LA GOVERNANCE E L'ORGANIZZAZIONE.....</b>	<b>9</b>
2.1	LA STORIA.....	9
2.2	LA GOVERNANCE.....	10
2.3	IL DIRETTORE.....	10
2.4	ORGANIGRAMMA.....	11
<b>3</b>	<b>LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO E LE AREE A RISCHIO.....</b>	<b>11</b>
3.1	GLI OBIETTIVI E I MOTIVI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO.....	11
3.2	LA METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL MODELLO.....	11
3.3	LA MESSA PUNTO DEL MODELLO IN IGQ.....	11
3.4	TIPOLOGIA DI REATI E DI ILLECITI AMMINISTRATIVI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEGLI STESSI	12
3.4.1	Art. 24 D.Lgs 231.....	12
3.4.2	Art. 24-bis D.Lgs 231.....	13
3.4.3	Art. 24-ter D.Lgs 231.....	13
3.4.4	Art. 25 D.Lgs 231.....	13
3.4.5	Art. 25-bis D.Lgs 231.....	14
3.4.6	Art. 25-bis.1. D.Lgs 231.....	14
3.4.7	Art. 25-ter D.Lgs 231.....	15
3.4.8	Art. 25-quater D.Lgs 231.....	15
3.4.9	Art. 25-quater.1 D.Lgs 231.....	16
3.4.10	Art. 25-quinquies D.Lgs 231.....	16
3.4.11	Art. 25-sexies D.Lgs 231.....	16
3.4.12	Art. 187- quinquies TUF.....	16
3.4.13	Art. 25-septies D.Lgs 231.....	16
3.4.14	Art. 25-octies D.Lgs 231.....	17
3.4.15	art. 25 octies.1 D.Lgs 231.....	17
3.4.16	Art. 25-novies D.Lgs 231.....	17
3.4.17	Art. 25-decies D.Lgs 231.....	17
3.4.18	Art. 25-undecies D.Lgs 231.....	17
3.4.19	Art. 25-duodecies D.Lgs 231.....	18
3.4.20	Art. 25 terdecies D.Lgs 231.....	18
3.4.21	Art. 25 quaterdecies D.Lgs 231.....	18
3.4.22	Art. 25 quinquedecies D.Lgs 231.....	18
3.4.23	Art. 25 Sexiesdecies D.Lgs 231.....	19

3.4.24	Art. 25 septiesdecies D.Lgs 231 .....	19
3.4.25	Art. 25 duodevicies D.Lgs 231 .....	19
3.4.26	Art. 12, L. n. 9/2013 RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO.....	20
3.4.27	REATI TRANSNAZIONALI .....	20
3.4.28	Correlazione tra Tipo di Reato e Capitolo Parte Speciale .....	20
3.5	AREE A RISCHIO .....	21
3.6	I PRINCIPI DI CONTROLLO .....	21
3.7	SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO DEI REATI DOLOSI .....	22
3.7.1	Generalità.....	22
3.7.2	Presidi di controllo .....	23
3.7.2.1	Gestione delle risorse finanziarie.....	24
3.7.2.2	Formazione e approvazione del bilancio .....	24
3.7.2.3	La selezione e il reclutamento del personale.....	24
3.7.2.4	Uso dei sistemi informatici e sicurezza informatica .....	25
3.7.2.5	Formazione e approvazione delle dichiarazioni fiscali.....	25
3.8	SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO DEI REATI COLPOSI .....	25
<b>4</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>25</b>
4.1	COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DIVULGAZIONE A TERZI.....	25
4.2	REQUISITI DI AUTONOMIA, INDIPENDENZA E PROFESSIONALITÀ E DI CONTINUITÀ D'AZIONE.....	25
4.3	CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ E INELEGGIBILITÀ DELL'OdV .....	26
4.4	NOMINA, SOSTITUZIONE, DECADENZA, REVOCA E DURATA.....	26
4.5	COMPENSO E RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'OdV .....	27
4.6	PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE (AUDIT) .....	27
4.7	COLLABORAZIONE DA PARTE DELL'ISTITUTO E VERBALIZZAZIONE DEGLI INCONTRI .....	27
4.8	FUNZIONE E POTERI DELL'OdV .....	27
4.9	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DI IGQ .....	27
4.10	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV .....	28
4.11	IL CANALE DI SEGNALAZIONE "INTERNO" GESTITO DALL'OdV .....	28
4.12	COSA SI PUÒ SEGNALARE AL CANALE "INTERNO" DI SEGNALAZIONE.....	28
4.13	COSA NON SI PUÒ SEGNALARE AL CANALE "INTERNO" DI SEGNALAZIONE .....	29
4.14	SEGNALAZIONI DA PARTE DEI DESTINATARI DEL MODELLO O DI TERZI .....	29
4.15	OBBLIGHI DI INFORMATIVA .....	29
4.16	RAPPORTI TRA L'OdV E IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI .....	30
4.17	REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DELL'OdV .....	30
4.18	DIVULGAZIONE DEL MODELLO .....	30
4.19	RIESAME DA PARTE DELLA DIREZIONE.....	30
<b>5</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....</b>	<b>30</b>
5.1	PRINCIPI GENERALI .....	30
5.2	SOGGETTI DESTINATARI .....	31
5.3	TUTELA DEL WHISTLEBLOWER .....	31
<b>6</b>	<b>COMUNICAZIONE, FORMAZIONE, VERIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO.....</b>	<b>33</b>
	<b>PREMESSA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>34</b>
	GENERALITÀ.....	34
	LA DEFINIZIONE DI "RISCHIO ACCETTABILE": PREMESSA PER LA COSTRUZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO .....	35
	PASSI OPERATIVI PER LA REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO .....	35
	INVENTARIAZIONE DEGLI AMBITI DI ATTIVITÀ DELL'ISTITUTO.....	36
	ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI. ....	37
	VALUTAZIONE, COSTRUZIONE ED ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLI PREVENTIVI. ....	37



**TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO METALMECCANICA - INDUSTRIA**

..... **39**

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale..... 39

ART. 8 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI..... 39

ART. 9 AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI..... 40

ART. 10 LICENZIAMENTI PER MANCANZE..... 40

    A) Licenziamento con Preavviso ..... 40

    B) Licenziamento Senza Preavviso..... 41

ART. 11 SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE ..... 41

Copyright © IGQ all rights reserved – il presente documento è di proprietà di IGQ e non può essere riprodotto in alcun modo

## 0 GENERALITÀ

### 0.1 Storia

- Edizione 1 - 18 luglio 2018 - Modello organizzativo D. Lgs. 231 - PARTE GENERALE
- Edizione 2 – 5 dicembre 2019 - Modello organizzativo D. Lgs. 231 - PARTE GENERALE
- Edizione 3 – 28 marzo 2023 - Modello organizzativo D. Lgs. 231 - PARTE GENERALE
- Edizione 4 - 19 luglio 2023 - Modello organizzativo D. Lgs. 231 - PARTE GENERALE
- **Edizione 5 - 29 novembre 2023 - Modello organizzativo D. Lgs. 231 - PARTE GENERALE**

### 0.2 Definizioni

#### 0.2.1 D.Lgs 231

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 – Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### 0.2.2 Modello

Modello di organizzazione e di gestione ai sensi dell'Art 6 comma 1 lettera a del D.Lgs 231, descritto in questa Parte Generale e nella Parte Speciale;

#### 0.2.3 OdV

Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs 231

#### 0.2.4 Organi di IGQ

- Presidente;
- Consiglio Direttivo;
- Collegio dei Revisori dei Conti;
- Comitato scientifico;
- Commissioni di Certificazione;
- l'Organismo di Vigilanza;
- Dipendenti
  - Direzione dell'IGQ (Direttore e Vice-Direttore);
  - Responsabili di Schema;
  - Responsabile Commerciale;
  - Segreteria Tecnica;
  - Contabilità e Amministrazione;
  - Segreteria;
- Ispettori ed esperti tecnici;
- Collaboratori;
- Tutti coloro (terze parti) che abbiano rapporti contrattuali continuativi con l'Istituto.

### **0.2.5 Destinatari del Modello**

Sono destinatari di questo Modello coloro che operano negli organi di IGQ, tutti i soggetti coinvolti nell'attività dell'Istituto, ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, i collaboratori, anche non continuativi e gli stakeholder.

### **0.2.6 Whistleblower**

Soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione di reati. La società attua la disciplina inerente alla gestione delle segnalazioni ed alla protezione del segnalante in piena compatibilità rispetto alla Direttiva UE 2019/1937.

# 1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI SECONDO IL D.Lgs 231

## 1.1 *Introduzione al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo*

IGQ – Istituto Italiano di garanzia della Qualità – è una associazione indipendente senza fine di lucro fondata l'8 maggio del 1985 con atto pubblico ai sensi dell'Art. 14 del Codice civile a rogito del notaio Dott. Maria Luisa Donnini. La personalità giuridica dell'IGQ è stata riconosciuta dal Ministero dell'industria, commercio ed artigianato (oggi Ministero dello sviluppo economico) con decreto del 25 giugno 1992, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana n° 247 del 20/10/1992 (registrato alla Corte dei Conti il 5 ottobre 1992, registro n 14 industria, foglio n° 370). È iscritto alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Milano ed al REA con il numero MI 1432780. IGQ svolge dell'attività economica con partita IVA n° 07871590159.

IGQ è un organismo di certificazione accreditato da Accredia (Italia) ed ANAB (USA) secondo la norma ISO 17021. Inoltre IGQ è organismo notificato per il Regolamento (EU) 305/2011 ("Prodotti da costruzione") e per la Direttiva 2003/87/CEE Emission trading system, "organismo abilitato" per il DM 11/4/2011 di cui all'Art. 81 del D. Lgs 81/2008 ed in tali ambiti opera come incaricato di pubblico servizio.

IGQ ha messo a punto un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (in seguito, "Modello") che definisce, identifica, controlla e organizza gli atti di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli potenzialmente verificabili per IGQ nell'ambito delle sue attività.

Il Modello è documento in

- questa Parte Generale che è un documento pubblico reso noto attraverso il sito web dell'Istituto,
- la Parte Speciale che è un documento ad uso interno IGQ e negli altri documenti menzionati nel seguito.

Forma parte del Modello il Codice Etico dell'Istituto (documento pubblico) dove si illustrano i principi etici che sono rilevanti ai fini della prevenzione, per impedire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231 e che costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Come elementi di supporto vengono descritti, la governance, l'organizzazione, la costruzione ed il controllo del Modello, le aree a rischio, le attribuzioni dell'Organismo di vigilanza, il sistema disciplinare e sanzionatorio; la comunicazione, la formazione, le verifiche e gli aggiornamenti del Modello stesso.

IGQ utilizza un Sistema di gestione delineato nel Manuale della qualità ed è altresì dotato di un sistema di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in linea con le procedure semplificate approvate dalla Commissione consultive permanente per la salute e sicurezza sul lavoro in data 27 novembre 2013 e pubblicate con decreto materiale del Ministero del lavoro e della politiche sociali del 13 febbraio 2014.

Tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi dell'Istituto, siano essi soggetti in posizione apicale, quali consiglieri, revisori dei conti o persone con funzioni di direzione, oppure dipendenti, collaboratori e consulenti esterni, fornitori con un contratto continuativo, sono tenuti, nella conduzione degli scopi e delle attività dell'Istituto, all'osservanza del presente Modello; costoro sono indicati come "destinatari" del Modello.

In nessun caso, il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per l'Istituto può giustificare un comportamento non corretto.

Il Modello è approvato dal Consiglio Direttivo dell'Istituto.

## 1.2 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (nel seguito D.Lgs 231) è stato pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 140 del 19 giugno 2001 ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Esso recepisce e dà esecuzione ad alcuni atti internazionali tra cui:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione del 26 maggio 1997, firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Tale Decreto legislativo ha posto a carico degli enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica un regime di responsabilità amministrativa per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, che va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

I reati-presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs 231 sono elencati all'interno della presente Parte Generale.

## 1.3 Le possibili esimenti dei reati presupposto della responsabilità amministrativa

L'esonero dalla responsabilità si ha quando IGQ prova che<sup>1</sup>:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito fraudolentemente;
- d. non vi è stato, perché omesso o insufficiente, controllo da parte dell'Organo di Vigilanza.

Il Modello adottato risponde alle seguenti esigenze<sup>2</sup>:

- a. individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi i reati;
- b. prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di IGQ in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Comma 2-bis dell'art. 6 prevede, inoltre, che ai fini dell'idoneità preventiva del Modello gli enti debbano sviluppare e mettere a disposizione del personale operante i canali di segnalazione interna, come disciplinati ai sensi del Decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 1937/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

<sup>1</sup> Art. 6 comma 1 D.Lgs 231

<sup>2</sup> Art. 6 comma 2 D.Lgs 231



#### 1.4 Le sanzioni del D.Lgs 231

Le sanzioni previste nei confronti di IGQ<sup>3</sup> per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive, applicabili ai soli reati di cui agli artt. 24, 25 e 25-bis del D.Lgs 231, prevedono:

- a. l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- b. la sospensione o 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 e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Non insorge alcuna responsabilità in capo ad IGQ qualora abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

## 2 LA STORIA, LA GOVERNANCE E L'ORGANIZZAZIONE

### 2.1 La storia

IGQ è stato costituito in data 8 maggio 1985 e ha come missione sociale:

*"operando conformemente ai principi di Certificazione ISO (International Organization for Standardization), CEN (Comité Européen de Normalisation) ed UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione) si propone di:*

- a. *formulare e amministrare un sistema tecnico e organizzativo per il rilascio e il controllo dell'uso della "certificazione IGQ" per i sistemi di qualità ed i sistemi di gestione aziendale, per i processi ed i prodotti delle aziende di produzione, servizi, commercializzazione e fornitura nel settore della metallurgia, delle trasformazioni e dei relativi derivati industriali ed in ogni altro settore per il quale l'Istituto detenga le necessarie competenze;*
- b. *effettuare secondo le normative nazionali ed internazionali - anche su mandato delle Pubbliche Amministrazioni - valutazioni, ispezioni, convalide, accertamenti, verifiche e controlli; esplicitare ogni attività che possa favorire rapporti tra produttori, distributori, utilizzatori ed organi di controllo basati su specifiche e definite modalità di garanzia e affidabilità dei prodotti, dei servizi, dei processi e dell'organizzazione aziendale; effettuare verifiche per la sicurezza delle attrezzature di lavoro ai sensi del Decreto legislativo 8 aprile 2008 n° 81 e del Decreto Ministeriale 11 aprile 2011 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;*
- c. *diffondere la cultura della qualità e della gestione aziendale con tutti i mezzi, inclusa l'attività di formazione ed informazione;*

<sup>3</sup> Art. 9 D.Lgs 231

- d. assicurare i rapporti con Istituti e Organizzazioni nazionali, esteri e sovranazionali che operano nel medesimo campo di attività ed in campi affini, allo scopo di ottenere la reciprocità di riconoscimento delle predette certificazioni.*

*Tale attività potrà esplicarsi anche tramite la promozione e fondazione di associazioni ed Istituti nazionali od internazionali e la partecipazione a società o consorzi di capitali costituiti o costituendi, nazionali ed esteri."*

## 2.2 La Governance

Ai sensi dello Statuto la governance dell'Istituto, è rappresentata da:

- i Soci che si distinguono nelle seguenti categorie:
  - soci ordinari;
  - soci di diritto;
  - soci sostenitori;
- i seguenti organi statutari:
  - Assemblea;
  - Presidenza;
  - Consiglio Direttivo;
  - Comitato Esecutivo;
  - Comitato Scientifico;
  - Collegio dei Revisori dei Conti;
  - Collegio dei Probiviri;

le cui funzioni e attribuzioni sono dettagliate nello Statuto stesso.

Lo Statuto prevede inoltre i seguenti organi preposti al funzionamento dell'Istituto:

- le commissioni di certificazione e convalida art 17;
- l'ispettorato art. 18;
- il direttore art. 19.

I poteri e le attribuzioni della presidente, dei vicepresidenti e degli organi di revisione sono reperibili nella visura camerale.

L'Elenco E001 "Elenco delle persone" riporta l'elenco nominativo di tutti le persone fisiche e giuridiche afferenti ad IGQ, tale elenco è tenuto costantemente aggiornato.

## 2.3 Il Direttore

Da Statuto art. 19:

*19.1 Il direttore è nominato e può essere revocato dal Consiglio Direttivo, dipende direttamente dal Presidente, dirige l'attività dell'Istituto e partecipa alle riunioni di tutti gli organi dell'Istituto, con facoltà di parere consultivo.*

*19.2 Il direttore, sulla base delle regole definite dal Consiglio Direttivo e degli indirizzi del Comitato di Scientifico per quanto di competenza, redige ed emette il manuale della qualità, i regolamenti e le procedure dell'Istituto.*

*19.3 Il direttore coordina e dirige l'attività di tutto il personale e dei collaboratori dell'istituto e degli ispettori, assicurando il rispetto della legislazione vigente.*

*19.4 Il direttore, su mandato del Consiglio Direttivo, sovrintende alla gestione delle attività dell'Istituto anche dal punto di vista amministrativo e contabile.*

Il Manuale della qualità specifica con maggiore dettaglio le attribuzioni del Direttore e ne elenca i poteri conferitigli dal Consiglio Direttivo con apposita delibera.

## 2.4 organigramma

Per l'organigramma si veda Capitolo 3 del Manuale della Qualità e per la composizione nominativa degli organi e delle funzioni l'Elenco E001 che include:

- i Soci;
- il Consiglio Direttivo;
- il Comitato Esecutivo;
- il Collegio dei Revisori;
- il Collegio dei Probiviri;
- il Comitato Scientifico;
- le Commissioni di certificazione e convalida;
- lo Staff IGQ;
- gli Ispettori e gli esperti tecnici addetti alle verifiche ed alle ispezioni.

## 3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO E LE AREE A RISCHIO

### 3.1 *Gli obiettivi e i motivi dell'adozione del Modello*

Il Modello risponde al dettato normativo previsto dal D.Lgs 231 ai fini della cosiddetta "esimente" cioè la circostanza prevista dalla legge che annulla la punibilità.

L'adozione del Modello assicura all'Istituto correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, tutela la sua immagine, compresa quella di tutti i portatori d'interesse e di tutti i destinatari del Modello per lo svolgimento della propria attività in modo etico, corretto e trasparente.

### 3.2 *La metodologia di redazione del Modello*

Il presente Modello è ispirato alle Linee Guida Confindustria: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001.

L'allegato 1 riporta una nota sulla predisposizione del Modello con riferimento alle linee guida sopra citate.

### 3.3 *La messa punto del Modello in IGQ*

La realizzazione del Modello ha avuto inizio con la nomina di un consulente esterno a gennaio 2016, a cui si sono affiancati dirigenti e dipendenti IGQ, il modello è stato rivisto sia nel 2019 sia nel 2022 anche a seguito dell'aggiornamento delle linee guida Confindustria sui modelli organizzativi del giugno 2021.

Sono stati analizzati la documentazione ed il sistema organizzativo, il sistema delle deleghe e la ripartizione delle responsabilità, il sistema di Procedure che regolamentano i processi rilevanti di IGQ ed è stato realizzato il Modello.

Il Consiglio Direttivo, cui è demandata la delibera sull'adozione del Modello, potrà nel futuro apportare, ove lo ritenga necessario, modifiche o integrazioni al Modello ed al Codice Etico.

### 3.4 Tipologia di reati e di illeciti amministrativi e valutazione del rischio di commissione degli stessi

Qui di seguito si elencano i reati presupposto della responsabilità amministrativa attualmente rientranti nel D.lgs 231, in allegato 3 alla presente Parte Generale si dettaglia il rischio reato (R) ottenuto dalla probabilità di accadimento (P) dei singoli eventi per il danno ipotetico (D) stimato secondo la formula  $R = (P \times D)$ .

Il fattore P (probabilità) è stato valutato in base alle esperienze dell'Istituto con confronto diretto tra i consulenti 231 e il Direttore all'interno dei seguenti valori:

- 1 improbabile
- 2 poco probabile
- 3 probabile
- 4 abbastanza probabile
- 5 molto probabile

Il Fattore D (danno) è stato calcolato analizzando le singole sanzioni amministrative pecuniarie negli intervalli minimo e massimo e valutando le sanzioni interdittive.

Per la parte sanzioni pecuniarie la somma dei due elementi (minima e massima) è stata divisa per 2 e normalizzato in migliaia e moltiplicato per il fattore massimo di 5 (molto probabile) al fine di ottenere un numero intero con al massimo due decimali, il numero così ottenuto è stato arrotondato per eccesso o per difetto all'unità intera superiore o inferiore.

Esempio: reato sanzione minima 100 e massima 500 risultato

$$(100+500) : 2 = 300 : 1000 = 0,3 \times 5 = 1,5 \text{ arrotondato per eccesso a unità superiore} = 2$$

Per ogni singola ipotesi di reato sono state analizzate le eventuali sanzioni interdittive alle quali è stato assegnato un punteggio come segue:

- 1 nessuna sanzione;
- 2 sanzione fino a 6 mesi;
- 3 sanzione da 6 mesi a 1 anno;
- 4 sanzione oltre 1 anno;
- 5 sanzione con possibilità di interdizione definitiva dell'attività.

In presenza di sanzione interdittiva è stata effettuata la somma con la sanzione amministrativa riducendo al 50% ciascuno dei valori prima di sommarli, in assenza di sanzione interdittiva è stato utilizzato solo il primo fattore al 100%.

Tale somma costituisce il valore definito del danno.

Esempio primo fattore derivante dalla sanzione amministrativa  $es = 2$ , secondo fattore con sanzione fino a sei mesi = 2

$$\text{Valore dal danno} = 2 \text{ (primo fattore} = 2 \text{ al } 50\% = 1) + \text{(secondo fattore} = 2 \text{ al } 50\% = 1)$$

Considerando una ipotesi di reato (probabilità) improbabile con valore 1 moltiplicata per il danno come sopra calcolato in ipotesi 2 si ottiene il valore di rischio = 2

$$R = P \times D \text{ ovvero } R = 1 \times 2 = \text{valore di rischio } 2$$

#### 3.4.1 Art. 24 D.Lgs 231

*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico*

- art. 316 bis c.p. malversazione a danno dello stato;
- art. 316 ter c.p. indebita percezione di erogazioni a danno dello stato;

- art. 640 comma 2, n.1 c.p. truffa a danno dello stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee;
- art. 640-bis c.p. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- art. 640-ter c.p. frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico;
- art. 356 c.p. Frode nelle pubbliche forniture [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- art. 2. L. 23/12/1986, n.898 Frode ai danni del Fondo europeo agricolo [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

### 3.4.2 Art. 24-bis D.Lgs 231

#### *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*

- art. 491-bis c.p. documenti informatici;
- art. 615-ter c.p. accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- art. 615-quater c.p. detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- art. 615-quinquies c.p. diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- art. 617-quater c.p. intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- art. 617-quinquies c.p. installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- art. 635-bis c.p. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- art. 635-ter c.p. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- art. 635-quater c.p. danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- art. 635-quinquies c.p. danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- art. 640-quinquies c.p. frode informatica del soggetto che presta servizi di firma elettronica;
- art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105 Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica

### 3.4.3 Art. 24-ter D.Lgs 231

#### *Delitti di criminalità organizzata*

- art. 416 c.p. associazione per delinquere;
- art. 416 bis c.p. associazione di tipo mafioso anche straniera;
- art. 416 ter c.p. scambio elettorale politico-mafioso;
- art. 630 c.p. sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione;
- art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309 associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- L. 203/91 Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo
- art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110

### 3.4.4 Art. 25 D.Lgs 231

#### *Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*

- art. 317 c.p. concussione;

- art. 318 c.p. corruzione per l'esercizio della funzione;
- art. 319 c.p. corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- art. 319 bis c.p. circostanze aggravanti;
- art. 319 ter c.p. corruzione in atti giudiziari;
- art. 319-quater Induzione indebita a dare o promettere utilità
- art. 320 c.p. corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- art. 321 c.p. pene per il corruttore
- art. 322 c.p. commi 1° e 3° c.p. istigazione alla corruzione;
- art. 322 c.p. commi 2° e 4° c.p. istigazione alla corruzione;
- art. 322 bis c.p. peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, 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.
- art. 346 bis c.p. – traffico di influenze illecite;
- art. 314 c.p. Peculato (limitatamente al primo comma)
- art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- art. 323 c.p. Abuso d'ufficio

#### **3.4.5 Art. 25-bis D.Lgs 231**

*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*

- art. 453 c.p. falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate;
- art. 454 c.p. alterazione di monete;
- art. 455 c.p. spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate;
- art. 457 c.p. spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- art. 459 c.p. falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- art. 460 c.p. contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori bollo;
- art. 461 c.p. fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
- art. 464 c.p. uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- art. 473 c.p. contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- art. 474 c.p. introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi;

#### **3.4.6 Art. 25-bis.1. D.Lgs 231**

*Delitti contro l'industria e il commercio*

- art. 513 c.p. turbata libertà dell'industria e del commercio;
- art. 513-bis c.p. illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- art. 514 c.p. frodi contro le industrie nazionali;
- art. 515 c.p. frode nell'esercizio del commercio;
- art. 516 c.p. vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- art. 517 c.p. vendita di prodotti industriali con segni mendaci;

- art. 517-ter c.p. fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- art. 517-quater c.p. contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari;

### **3.4.7 Art. 25-ter D.Lgs 231**

#### *Reati societari*

- art. 2621 false comunicazioni sociali
- art. 2621-bis fatti di lieve entità
- art. 2622 c.c. false comunicazioni sociali delle società quotate ;
- art. 2625 c.c. com. 2 impedito controllo
- art. 2626 c.c. indebita restituzione dei conferimenti
- art. 2627 c.c. illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- art. 2628 c.c. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- art. 2629 c.c. operazioni in pregiudizio dei creditori
- art. 2629 bis c.c. omessa comunicazione del conflitto di interessi
- art. 2391 c.c. interessi degli amministratori
- art. 2632 c.c. formazione fittizia del capitale
- art. 2633 c.c. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
- art. 2635.c.c. corruzione tra privati (reato introdotto con Legge 190 del 26/11/2012 entrata in vigore del provvedimento 28/11/2012)
- art. 2635-bis c.c. istigazione alla corruzione tra privati
- art. 2636 c.c. illecita influenza sull'assemblea
- art. 2637 c.c. aggio
- art. 2638, comma 1 e 2, c.c. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

### **3.4.8 Art. 25-quater D.Lgs 231**

#### *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*

- art. 270 c.p. Associazioni sovversive
- art. 270-bis c.p. associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 270-bis.1 c.p. Circostanze aggravanti e attenuanti
- art. 270-ter c.p. assistenza agli associati;
- art. 270-quater c.p. arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale;
- art. 270-quater.1 Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo
- art. 270-quinquies c.p. addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale;
- art. 270-quinquies.1 c.p., L. n. 153/2016 Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo
- art. 270-quinquies.2 c.p. Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro
- art. 270-sexies c.p. condotte con finalità di terrorismo;
- art. 280 c.p. attentato per finalità terroristiche o di eversione;
- art. 280-bis c.p. atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi;
- art. 280-ter c.p. Atti di terrorismo nucleare
- art. 289-bis c.p. sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione;
- art. 289-ter c.p. Sequestro a scopo di coazione

- art. 302 c.p. istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo;
- art. 304 c.p. Cospirazione politica mediante accordo
- art. 305 c.p. Cospirazione politica mediante associazione
- art. 306 c.p. Banda armata: formazione e partecipazione
- art. 307 c.p. Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata
- art. 1 L. n. 342/1976 Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo
- art. 2 L. n. 342/1976 Danneggiamento delle installazioni a terra
- art. 3 L. n. 422/1989 Sanzioni
- art. 5 D.Lgs. n. 625/1979 Pentimento operoso
- art. 2 Convenzione di New York del 9 dicembre 1999

#### **3.4.9 Art. 25-quater.1 D.Lgs 231**

*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*

- art. 583-bis c.p. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

#### **3.4.10 Art. 25-quinquies D.Lgs 231**

*delitti contro la personalità individuale*

- art. 600 c.p. riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù;
- art. 600 bis c.p. prostituzione minorile;
- art. 600 ter c.p. pornografia minorile;
- art. 600 quater c.p. detenzione di materiale pornografico;
- art. 600 quater.1 c.p. pornografia virtuale;
- art. 600 quinquies c.p. iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- art. 601 c.p. tratta di persone;
- art. 602 c.p. acquisto e alienazione di schiavi;
- art. 609 undecies c.p. adescamento di minorenni;

#### **3.4.11 Art. 25-sexies D.Lgs 231**

*abusi di mercato*

- art. 184 D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 abuso di informazioni privilegiate;
- art. 185 D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 manipolazione del mercato.

#### **3.4.12 Art. 187- quinquies TUF**

*Altre fattispecie in materia di abusi di mercato*

- art. 14 Reg. UE n. 596/2014 Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate
- art. 15 Reg. UE n. 596/2014 Divieto di manipolazione del mercato

#### **3.4.13 Art. 25-septies D.Lgs 231**

*Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*

- art. 589 c.p. omicidio colposo;
- art. 590, comma 3 c.p. lesioni personali colpose.



#### **3.4.14 Art. 25-octies D.Lgs 231**

*ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*

- art. 648 c.p. ricettazione;
- art. 648-bis c.p. riciclaggio;
- art. 648-ter c.p. impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- art. 648-ter.1 c.p. autoriciclaggio

#### **3.4.15 art. 25 octies.1 D.Lgs 231**

*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*

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

#### **3.4.16 Art. 25-novies D.Lgs 231**

*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*

- legge 22 aprile 1941, n. 633, artt. 171 / 171-bis / art. 171-ter / art. 171-septies /art. 171-octies

#### **3.4.17 Art. 25-decies D.Lgs 231**

*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*

Rientrano tra questi reati:

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

#### **3.4.18 Art. 25-undecies D.Lgs 231**

*Reati ambientali*

- art. 452-bis c.p. Inquinamento ambientale
- art. 452-quater c.p. Disastro ambientale
- art. 452-quinquies c.p. Delitti colposi contro l'ambiente
- art. 452-sexies c.p. Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività
- art. 452-octies c.p. Circostanze aggravanti
- art. 727-bis c.p. dal titolo - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo introdotto nel codice penale dal D. Lgs 121 del 7 Luglio 2011)
- l'art. 733-bis c.p. dal titolo - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (articolo introdotto dal D. Lgs 121 del 7 Luglio 2011)
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 137 comma 3, comma 5 (primo periodo), comma 13, scarico di acque reflue industriali
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 137 comma 2, comma 5 (secondo periodo) comma 11, scarico di acque reflue industriali
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 256 comma 1 lettera a) e b) comma 3 (primo periodo), comma 3 (secondo periodo), comma 5, comma 6 primo periodo, attività di gestione di rifiuti non autorizzata
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 257 comma 1, comma 2, bonifica dei siti

- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 258 comma 4 (secondo periodo) violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
- art. 452-quaterdecies c.p. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018)
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 259 comma 1 traffico illecito di rifiuti
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 260 comma 1, comma 2, attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 260-bis comma 6, comma 7 (secondo e terzo periodo), comma 8 (primo periodo), comma 8 (secondo periodo): Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 279 comma 5 (Sanzioni per emissioni in atmosfera):
- violazione della Legge 150/1992 di cui agli articoli, 1, 3-bis, tale Legge è la disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica.
- violazione della Legge 549/1993 (misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente) art. 3 comma 6 (cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive)
- violazione del D. Lgs 202/2007 di cui agli articoli, 8 e 9, tale Decreto Legislativo è l'attuazione dei reati relativi all'applicazione in Italia della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni ovvero delle misure a tutela della repressione dell'inquinamento doloso e colposo dell'ambiente marino realizzato mediante lo scarico delle navi.

#### **3.4.19 Art. 25-duodecies D.Lgs 231**

*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*

- violazione del D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286 all'articolo 22, comma 12-bis impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter e comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 Disposizioni contro le immigrazioni clandestine;

#### **3.4.20 Art. 25 terdecies D.Lgs 231**

*Razzismo e xenofobia*

- Art. 604-bis c.p. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa

#### **3.4.21 Art. 25 quaterdecies D.Lgs 231**

*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [aggiunto dalla L. n. 39/2019]*

- Art. 1, L. n. 401/1989 Frodi in competizioni sportive
- Art. 4, L. n. 401/1989 Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa

#### **3.4.22 Art. 25 quinquiesdecies D.Lgs 231**

*Reati Tributari [aggiunto dalla L. n. 157/2019, modificato dal D.Lgs. n. 75/2020]*

- Art. 2 D.Lgs. n. 74/2000 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Art. 3 D.Lgs. n. 74/2000 Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- Art. 8 D.Lgs. n. 74/2000 Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

- Art. 10 D.Lgs. n. 74/2000 Occultamento o distruzione di documenti contabili
- Art. 11 D.Lgs. n. 74/2000 Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte ( )
- Art. 4 D.Lgs. n. 74/2000 Dichiarazione infedele [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Art. 5 D.Lgs. n. 74/2000 Omessa dichiarazione [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000 Indebita compensazione [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

#### **3.4.23 Art. 25 Sexiesdecies D.Lgs 231**

*Contrabbando* [aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Art. 282 DPR n. 43/1973 Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali
- Art. 283 DPR n. 43/1973 Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine
- Art. 284 DPR n. 43/1973 Contrabbando nel movimento marittimo delle merci
- Art. 285 DPR n. 43/1973 Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea
- Art. 286 DPR n. 43/1973 Contrabbando nelle zone extra-doganali
- Art. 287 DPR n. 43/1973 Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali
- Art. 288 DPR n. 43/1973 Contrabbando nei depositi doganali
- Art. 289 DPR n. 43/1973 Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione
- Art. 290 DPR n. 43/1973 Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti
- Art. 291 DPR n. 43/1973 Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea
- Art. 291-bis DPR n. 43/1973 Contrabbando di tabacchi lavorati esteri
- Art. 291-ter DPR n. 43/1973 Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri
- Art. 291-quater DPR n. 43/1973 Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri
- Art. 292 DPR n. 43/1973 Altri casi di contrabbando
- Art. 295 DPR n. 43/1973 Circostanze aggravanti del contrabbando

#### **3.4.24 Art. 25 septiesdecies D.Lgs 231**

*Delitti contro il patrimonio culturale* [aggiunto dall'art. 3 della L. n.22 del 9 marzo 2022]

- Art. 518-bis c.p. Furto di beni culturali
- Art. 518-ter c.p. Appropriazione indebita di beni culturali
- Art. 518-quater c.p. Ricettazione di beni culturali
- Art. 518-octies c.p. Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali
- Art. 518-novies c.p. Violazioni in materia di alienazione di beni culturali
- Art. 518-decies c.p. Importazione illecita di beni culturali
- Art. 518-undecies c.p. Uscita o esportazione illecite di beni culturali
- Art. 518-duodecies c.p. Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici
- Art. 518-quaterdecies c.p. Contraffazione di opere d'arte

#### **3.4.25 Art. 25 duodevicies D.Lgs 231**

*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*  
[aggiunto dall'art. 3 della L. n.22 del 9 marzo 2022]

- Art. 518-sexies c.p. Riciclaggio di beni culturali

- Art. 518-terdecies c.p. Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

### 3.4.26 Art. 12, L. n. 9/2013 RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO

*[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]*

- Art. 440 c.p. Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari
- Art. 442 c.p. Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate
- Art. 444 c.p. Commercio di sostanze alimentari nocive
- Art. 473 c.p. Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali
- Art. 474 c.p. Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi
- Art. 515 c.p. Frode nell'esercizio del commercio
- Art. 516 c.p. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
- Art. 517 c.p. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
- Art. 517-quater c.p. Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari

### 3.4.27 REATI TRANSAZIONALI

- I reati transnazionali di cui alla L. 16 marzo 2006 n. 146;
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

### 3.4.28 Correlazione tra Tipo di Reato e Capitolo Parte Speciale

La correlazione è così espressa:

TIPO DI REATO	Capitolo della Parte Speciale
art. 24. indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico.	Capitolo 1
art. 24-bis delitti informatici e trattamento illecito di dati	Capitolo 2
art. 24-ter delitti di criminalità organizzata e transnazionali	Capitolo 14
art. 25 concussione induzione indebita a dare o promettere utilità corruzione	Capitolo 1
art. 25-bis falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Capitolo 5
art. 25-bis.1. delitti contro l'industria e il commercio	Capitolo 7

TIPO DI REATO	Capitolo della Parte Speciale
art. 25-ter reati societari	Capitolo 3
art. 25-quater - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Capitolo 12
art. 25-quater.1 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Capitolo 13
art. 25-quinquies - delitti contro la personalità individuale	Capitolo 13
art. 25-sexies - abusi di mercato	----
art. 25-septies - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	Capitolo 8
art. 25-octies - ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	Capitolo 6
Art. 25-octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	----
art. 25-novies - delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Capitolo 4
art. 25-decies - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Capitolo 1
art. 25-undecies –reati ambientali	----
art. 25-duodecies –impiego di cittadini il cui soggiorno è irregolare	Capitolo 9
art. 25-terdecies – razzismo e xenofobia	Capitolo 10
Art. 25 quaterdecis - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	----
Art. 25 quinquiesdecies - Reati Tributari	Capitolo 8
Art. 25 Sexiesdecies - Contrabbando	----
Art. 25 septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale	----
Art. 25 duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	----
Art. 12, L. n. 9/2013 Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (riguarda solo contraffazione di oli vegetali)	----
I reati transnazionali di cui alla L. 16 marzo 2006 n. 146	----

### 3.5 Aree a rischio

Esse sono:

- gestione delle risorse finanziarie;
- formazione ed approvazione del bilancio;
- selezione e il reclutamento del personale;
- uso dei sistemi informatici e sicurezza informatica;
- sicurezza e salute del lavoro;
- Direzione e Consiglio Direttivo

### 3.6 I principi di controllo

I principi di controllo sono i seguenti:

- **Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua.**

Per ogni operazione c'è un adeguato supporto documentale su cui si può procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

- **Nessuno può gestire in autonomia un intero processo**

Il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, avviene sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre:

- a nessuno vengono attribuiti poteri illimitati;
  - i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
  - i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- **I controlli devono essere documentati**

Il sistema di controllo documenta l'effettuazione dei controlli attraverso la redazione di verbali e rapporti di audit.

### 3.7 Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi

#### 3.7.1 Generalità

Il Sistema dei controlli all'interno di IGQ trova presidi gestionali, organizzativi e di controllo particolarmente elevati in quanto IGQ rispetta i requisiti delle norme internazionali:

- UNI CEI EN ISO/IEC ISO 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione;
- UNI CEI EN ISO/IEC 17020 Valutazione della conformità. Requisiti per il funzionamento di vari tipi di organismi che eseguono ispezioni;
- UNI CEI EN ISO/IEC 17065 Valutazione della conformità. Requisiti per organismi che certificano prodotti, processi e servizi;
- **UNI CEI EN ISO/IEC 17029 Valutazione della conformità. Principi e requisiti generali per gli organismi di validazione e verifica;**
- **UNI EN ISO 14065 Principi generali e requisiti per gli organismi di validazione e verifica delle informazioni ambientali.**

Esse prevedono tra l'altro i principi di imparzialità, competenza, responsabilità, trasparenza, riservatezza; una rapida risposta ai reclami e un approccio basato sul rischio, nonché requisiti generali, strutturali, per le risorse impiegate, relativi alle informazioni, ai requisiti di processo e relativi al sistema di gestione degli organismi di certificazione.

IGQ ha adottato, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che prevede, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Il sistema organizzativo e di controllo di IGQ segue i principi di pianificazione, attuazione controllo e riesame.

Gli elementi del sistema organizzativo che IGQ ha messo in atto per garantire l'efficacia del Modello sono delineati in:

- **Codice etico**

Il Codice Etico costituisce lo strumento con cui IGQ si impegna ad erogare i propri servizi, conformemente alla normativa vigente, al proprio Statuto, al proprio Sistema di Gestione ed ai principi di lealtà e correttezza. Esso costituisce la base su cui è realizzato il sistema di controllo preventivo.

- **Manuale della Qualità**

Contiene la descrizione della struttura operativa, i criteri di nomina di tutte le funzioni, gli organigrammi e le deleghe interne, dettaglia il sistema di gestione di IGQ e ne documenta la conformità alle norme tecniche applicabili.

- **Procedure**

IGQ dispone di procedure operative e di controllo che regolamentano lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo, esse sono riportate nell'elenco E000 "Elenco dei documenti controllati" che viene costantemente tenuto aggiornato.

Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) importanti dei processi a rischio. In particolare nella gestione finanziaria il controllo si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, fra cui riconciliazioni frequenti, supervisione e separazione di compiti. Particolare attenzione viene riposta sui flussi di denaro e sono salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività dell'Istituto.

- **Poteri autorizzativi e di firma**

Sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

- **Comunicazione e formazione delle persone**

La comunicazione riguarda il Manuale della Qualità, il Modello, il Codice Etico, tutte le Procedure e gli altri strumenti quali poteri autorizzativi e flussi di informazione. La comunicazione è rivolta a tutti gli organi di IGQ ed è efficace, autorevole, chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta.

La formazione è rivolta a tutti gli organi di IGQ ed illustra le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano il Modello, il Codice Etico, il Manuale della Qualità e le Procedure.

- **Sistema di controllo integrato**

Il sistema di controllo di IGQ è basato su:

- Audit interni volti alla verifica delle norme tecniche applicabili, delle procedure IGQ e delle prescrizioni degli organismi di accreditamento;
- Analisi dei rischi e riesame dell'imparzialità effettuati dalla Direzione e sottoposti alla verifica ed approvazione del Comitato Scientifico;
- Riesame da parte della Direzione sottoposto alla verifica ed approvazione del Consiglio Direttivo;
- Verifiche condotte dal Collegio dei Revisori dei Conti sulla tenuta della contabilità ed il rispetto dei principi contabili;
- Verifica dell'applicazione ed efficacia del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza.

### 3.7.2 Presidi di controllo

IGQ ha definito Procedure specifiche che si conformano ai seguenti indirizzi:

- tracciabilità delle operazioni e delle autorizzazioni, garantendo trasparenza e ricostruibilità delle scelte;
- archiviazione, conservazione della documentazione relativa all'attività dell'Istituto;
- selezione dei dipendenti e dei collaboratori basata su requisiti oggettivi e verificabili quali competenza, esperienza, professionalità;
- documentazione: ogni pagamento è documentato e giustificato con riferimento ad una specifica tipologia di spesa;

- sono garantite la veridicità e la completezza delle rilevazioni, registrazioni e rappresentazioni contabile degli accadimenti contabili;
- è sempre effettuata la segregazione dei poteri;
- è garantita l'identificazione dei soggetti che interloquiscono con l'Istituto siano essi persone fisiche o persone giuridiche.

Le Procedure evidenziano inoltre:

- la correttezza nella negoziazione, stipulazione, esecuzione, rendicontazione di contratti di finanziamento con soggetti pubblici;
- l'organizzazione ed i limiti dei poteri interni costruiti attraverso deleghe;
- la correttezza nell'assegnazione di consulenze e incarichi di collaborazione;
- la correttezza nell'amministrazione e la gestione e la selezione del personale;
- la correttezza nella gestione dei flussi finanziari, della redazione del bilancio e delle altre relazioni e comunicazioni sociali in genere;
- il presidio del sistema di gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- il presidio della normativa anticiclaggio e dell'utilizzo del denaro contante.

#### 3.7.2.1 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Relativamente ai rischi finanziari l'art. 6 comma 2 lettera c) del D.Lgs 231 prevede che il Modello evidenzi procedure di gestione delle risorse finanziarie al fine di impedire la commissione dei reati, tutelando in particolare tutte quelle operazioni che assumono particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità: tra queste si possono indicare a titolo di esempio l'accessibilità a fondi "extra contabili" o la gestione della "liquidità", il cui utilizzo potrebbe portare alla commissione di reati di corruzione.

IGQ utilizza Procedure per rilevare:

- l'iter dei flussi finanziari dal momento iniziale a quello finale;
- l'individuazione del titolo giustificativo del flusso di pagamento attraverso la registrazione della forma e del contenuto del pagamento, identificando con particolare attenzione i soggetti incaricati, tenendo il più possibile separate le attività di chi esegue, chi controlla e chi autorizza.

#### 3.7.2.2 FORMAZIONE E APPROVAZIONE DEL BILANCIO

Nella gestione delle attività contabili sono osservate le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, in modo tale che ogni operazione sia registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Le eventuali operazioni straordinarie sono condivise con il Consiglio Direttivo ed il Collegio dei Revisori dei conti.

Le registrazioni contabili sono effettuate esclusivamente dall'Addetto amministrativo.

#### 3.7.2.3 LA SELEZIONE E IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

La valutazione dei candidati è effettuata in base alla corrispondenza dei loro profili, alle esigenze ed ai requisiti di IGQ, nel rispetto di processi decisionali e valutativi basati sui criteri oggettivi e trasparenti per tutti i soggetti interessati. IGQ rifiuta qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale del singolo, nonché alla verifica del rispetto dei requisiti di legge nazionali ed internazionali e dell'idoneità in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231, sempre in conformità ai principi di non discriminazione e di tutela dei dati personali.



IGQ tutela la privacy dei dipendenti e collaboratori. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, informazioni non attinenti alle finalità di selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro secondo i criteri indicati nel Codice Etico. IGQ non comunicare, né diffondere, i dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge.

Tutte le informazioni sono presentate alle persone in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni persona riceve informazioni relative a:

- funzione, responsabilità e mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro o da contratti di collaborazione;
- comportamenti da adottare per rispettare il Manuale della qualità, il Modello, il Codice etico e le Procedure.

#### 3.7.2.4 USO DEI SISTEMI INFORMATICI E SICUREZZA INFORMATICA

La sicurezza informatica è assicurata dall'adozione di misure di sicurezza, riportate in apposita Procedura, ispirate alla norma internazionale ISO 27001 ed al D.Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali" per i trattamenti di dati con mezzi informatici e non informatici.

#### 3.7.2.5 FORMAZIONE E APPROVAZIONE DELLE DICHIARAZIONI FISCALI

Al fine della prevenzione dei reati di cui al Art. 25 quinquiesdecies - Reati Tributari, premesso che in IGQ è presente un Collegio di Revisori, si ritiene opportuno ricevere copia dei verbali dei revisori sui controlli fatti e copia delle dichiarazioni fiscali presentate con cadenza trimestrale.

### 3.8 *Sistemi di controllo preventivo dei reati colposi*

Il Sistema di controllo preventivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è basato sul Codice Etico, sul Manuale della Qualità, sul Documento di Valutazione dei rischi e sulle Procedure ed è conforme al Decreto Ministero del lavoro e dell'æ politiche sociali del 13 febbraio 2014. Tale sistema è descritto in apposita Procedura.

## 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 *Composizione dell'Organismo di Vigilanza e divulgazione a terzi*

L'OdV è l'organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui il Consiglio direttivo di IGQ ha affidato, ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b) del D.Lgs 231, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, pertanto IGQ sarà esonerato da responsabilità conseguenti alla commissione dei cosiddetti "reati fattispecie".

L'OdV di IGQ ha composizione monocratica.

La nomina dell' OdV è competenza del Consiglio direttivo.

Le funzioni dell'OdV sono rese note a tutti i destinatari del Modello.

### 4.2 *Requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità e di continuità d'azione*

L'OdV di IGQ dispone di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

A garanzia della sua autonomia l'OdV riferisce direttamente al Consiglio Direttivo e non ha compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

A garanzia della sua professionalità l'OdV è composto da persona con “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l'attività ed con specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico necessarie per svolgere efficacemente la sua attività, nonché di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

A garanzia della continuità di azione, l'OdV è in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture dell'Istituto.

Inoltre l'OdV:

- dispone di autonomi poteri di spesa entro il budget definito annualmente dal Consiglio Direttivo;
- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo della struttura dell'Istituto;
- ha libero accesso a tutte le funzioni dell'Istituto senza necessità di consenso preventivo;
- può avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture dell'Istituto ovvero di consulenti esterni entro il budget definito annualmente dal Consiglio Direttivo.

#### 4.3 Cause di incompatibilità e ineleggibilità dell'OdV

Non può ricoprire l'incarico di OdV e se nominato decade dalla funzione:

- chiunque sia stato condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi o comunque da quanto previsto dall'art. 2382 codice civile (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito);
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei membri del Consiglio Direttivo dell'Istituto, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri o legali rappresentanti dei Soci;
- chiunque abbia pendente un procedimento per l'applicazione di una delle misure di prevenzione di cui all'art. 3 della legge 1423/1956 (misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza) o di una delle cause ostative previste dall'art. 10 della legge n. 575/1965 (disposizioni contro la mafia);
- chiunque abbia una sentenza di condanna passata in giudicato, o per il quale sia stato emesso un decreto penale di condanna divenuto irrevocabile, oppure sentenza di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale, per reati gravi in danno dello Stato o della Unione Europea che incidono sulla moralità professionale, corruzione, frode, riciclaggio, quali definiti dagli atti comunitari citati dall'art. 45, paragrafo 1, Direttiva CE 2004/18;
- chiunque abbia una sentenza di condanna passata in giudicato, per un illecito di quelli previsti dal D.Lgs 231.

#### 4.4 Nomina, sostituzione, decadenza, revoca e durata

L'OdV viene nominato dal Consiglio Direttivo, dura in carica per tre esercizi e può essere riconfermato. Il mandato dell'OdV cessa con la decadenza, per qualsiasi causa, del Consiglio Direttivo, ma resta in proroga fino a riconferma o nuova nomina da parte del nuovo Consiglio Direttivo.

In caso di impedimento superiore a sei mesi il Consiglio Direttivo dichiara la decadenza dell'OdV e procede a nuova nomina.

La perdita dei requisiti di eleggibilità costituisce motivo di decadenza dalla carica.

La revoca dell'OdV può essere disposta, soltanto per giusta causa, dal Consiglio Direttivo sentito il Collegio dei Revisori dei Conti.

A seguito della nomina da parte del Consiglio Direttivo, il Direttore la comunica per iscritto all'OdV nominato, il quale deve accettare la nomina stessa ed attestare di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità, impegnarsi a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni; assicurare la propria professionalità, autonomia ed indipendenza e, nel prosieguo del rapporto, la propria continuità di azione.

#### *4.5 Compenso e risorse a disposizione dell'OdV*

Il compenso dell'OdV è stabilito da delibera del Consiglio Direttivo.

La dotazione finanziaria messa a disposizione prevista dall'art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs 231, potrà essere utilizzata per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) e comporterà da parte dell'OdV l'emissione di adeguata documentazione.

L'OdV, in caso di motivata necessità, potrà richiedere al Consiglio Direttivo un'integrazione della somma messa a sua disposizione.

#### *4.6 Programmazione delle attività ispettive (audit)*

L'OdV nel mese di gennaio di ogni anno programma le attività di ispezione sull'Istituto, comunicandole al Direttore che le inserisce nel programma degli audit interni dell'IGQ.

#### *4.7 Collaborazione da parte dell'Istituto e verbalizzazione degli incontri*

L'OdV potrà avvalersi anche della collaborazione di soggetti terzi dotati di requisiti di professionalità e competenza idonei a supportarlo in attività particolari di verifica, entro il budget definito annualmente dal Consiglio Direttivo.

Tutta l'attività svolta dall'OdV è verbalizzata, anche in forma sintetica.

La documentazione riguardante le informazioni, le segnalazioni, i verbali e i report è custodita dall'OdV che ne garantirà la relativa segretezza. IGQ provvede a conservare in forma elettronica sicura i verbali consegnatigli dall'OdV.

L'OdV conserva la documentazione per un periodo non inferiore a 10 anni, salvo che particolari condizioni ne rendano necessaria la conservazione per un periodo più lungo.

#### *4.8 Funzione e poteri dell'OdV*

All'OdV è affidato il compito di:

1. vigilare sull'attuazione delle prescrizioni del Modello;
2. vigilare sull'efficacia del Modello in relazione alla organizzazione dell'Istituto per la prevenzione della commissione dei reati indicati nel Modello stesso;
3. verificare le procedure di attuazione del Modello;
4. proporre al Consiglio Direttivo aggiornamenti o modifiche al Modello che potrebbero derivare:
  - da cambiamenti legislativi;
  - da riorganizzazioni interne di strutture, processi, funzioni.

#### *4.9 Flussi informativi nei confronti degli organi di IGQ*

L'OdV può accedere liberamente a tutti gli uffici e a tutta la documentazione dell'Istituto, in modalità di sola lettura, senza necessità di consenso o autorizzazione preventiva.

Riferisce della propria attività in via continuativa, per iscritto, direttamente al Presidente dell'Istituto o ad un suo delegato e, ogni sei mesi, al Consiglio Direttivo ed al Collegio dei Revisori dei Conti.

L'OdV prepara annualmente un rapporto scritto sulla sua attività indirizzato al Consiglio Direttivo ed al Collegio dei Revisori dei Conti il cui contenuto riguarda l'attività svolta dall'OdV, eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni dell'Istituto, sia in termini di efficacia del Modello, e la proposta di eventuali azioni correttive da apportare.

#### 4.10 *Flussi informativi nei confronti dell'OdV*

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione dello stesso segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'OdV è altresì il soggetto incaricato di raccogliere e gestire le segnalazioni provenienti dai canali "interni", predisposti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione del segnalante.

#### 4.11 *Il canale di segnalazione "Interno" gestito dall'OdV*

Le segnalazioni "Interne" verranno gestite tramite un canale telematico in grado di garantire, anche tramite strumenti di crittografia informatica, la riservatezza della persona segnalante.

Alla pagina di segnalazione si accede attraverso un link il cui indirizzo viene reso noto anche tramite pubblicazione sul sito web dell'istituto.

Le modalità di accesso sono pubblicate nella medesima pagina web, una volta effettuato l'accesso sarà quindi possibile presentare la segnalazione seguendo le indicazioni del form medesimo.

Le segnalazioni saranno regolamentate da una apposita procedura conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, si precisa che tale procedura integra le disposizioni di cui al presente paragrafo.

Viene privilegiata al fine della segnalazione quella non anonima e quella scritta o comunque indirizzata all'interno del canale crittografato, avendo i collaboratori dell'istituto notevole familiarità con gli strumenti informatici, vengono altresì garantite le altre forme di segnalazione, verbale, telefonica, tramite incontro diretto.

Al segnalante verrà dato un riscontro nei sette giorni successivi alla ricezione della segnalazione della presa in carico della medesima.

Entro tre mesi dalla presa in carico della segnalazione si procederà con il c.d. "seguito" e verrà chiusa l'istruttoria con il c.d. "riscontro".

La conservazione delle informazioni è prevista dalla normativa tassativamente non oltre i cinque anni dalla chiusura della segnalazione c.d. "riscontro".

Nell'espletamento dell'istruttoria l'OdV potrà interloquire con qualsiasi destinatario utile a comprendere la segnalazione ricevuta.

L'OdV deve mantenere riservata l'identità del segnalante garantendone la sua riservatezza.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

#### 4.12 *Cosa si può segnalare al canale "interno" di segnalazione*

L'IGQ rientra nei soggetti del settore privato come definiti dall'art. 2 comma 1) lettera q) punto 3) del D.Lgs. 24/2023.

Non avendo raggiunto le 50 unità lavorative (in media nell'anno precedente), risultano applicabili ad IGQ le sole previsioni dell'art. 2 comma 1) lettera a) punto 2) ovvero: "2) condotte

illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti ...”

#### *4.13 Cosa non si può segnalare al canale “interno” di segnalazione*

Per espressa previsione normativa art. 1 comm. 2 lettera a) non si possono segnalare: “a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante ... che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ... con le figure gerarchicamente sovraordinate;”

Rimangono quindi escluse eventuali segnalazioni di “Mobbing” (che può essere definito come un insieme di presunti comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima).

#### *4.14 Segnalazioni da parte dei destinatari del Modello o di terzi*

Le Segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231 in relazione all’attività dell’Istituto o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall’Istituto stesso.

Rientrano nella tipologia di segnalazioni:

- a) ordini ricevuti da un superiore e ritenuti in contrasto con la legge, le Procedure o il Codice Etico;
- b) richieste di denaro o beni (eccedenti il modico valore) o favori da parte di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- c) offerte di denaro o beni (eccedenti il modico valore) da parte di clienti o fornitori;
- d) scostamenti significativi del budget o anomalie di spesa emerse in fase di controllo di gestione o in altre attività similari;
- e) omissioni, falsità o trascuratezze nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione dei registri contabili;
- f) segnalazioni concernenti inadeguatezze dei luoghi o delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione individuali o collettivi;
- g) nelle gare cui partecipa IGQ qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto dalle procedure dell’Istituto o a criteri predeterminati.
- h) Qualsiasi altra segnalazione rilevante alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 che si vuole prevenire e contrastare.

#### *4.15 Obblighi di informativa*

Le Informazioni riguardano notizie utili per l’attività dell’OdV (quali a titolo esemplificativo criticità o anomalie riscontrate nell’attuazione del Modello, notizie relative a mutamenti nell’organizzazione dell’Istituto).

Rientrano nella tipologia di informativa:

- a) gli aggiornamenti del sistema dei poteri (deleghe e procure);
- b) i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti l’Istituto per i reati previsti dal D.Lgs 231;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai membri del Consiglio Direttivo o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale a carico degli stessi;
- d) le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- e) le comunicazioni inviate alla Direzione dai responsabili di schema e di funzione relativamente a problemi legati al D.Lgs 231;
- f) le informazioni dalle quali possano emergere eventi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs 231 e del Modello;
- g) la reportistica periodica in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e in particolare il verbale di cui all'art. 35 del D. Lgs 81/2008;
- h) i dati relativi agli infortuni subiti dal personale IGQ;
- i) il bilancio annuale corredato dei relativi allegati;
- l) le comunicazioni da parte del Collegio dei revisori dei conti relativi alle criticità emerse anche se risolte.
- m) le decisioni relative alla richiesta di erogazioni di finanziamento pubblico;
- n) l'elenco delle gare pubbliche, bandi e convenzioni con enti pubblici cui l'Istituto ha partecipato e delle commesse pubbliche ottenute a seguito di trattativa privata.

In conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001, art. 6, comma 2, lett. d, tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'OdV ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai Responsabili di Funzione.

#### *4.16 Rapporti tra l'OdV e il Collegio dei revisori dei conti*

L'OdV può scambiare con il Collegio dei revisori dei conti tutte le informazioni relative alle attività svolte e alle problematiche emerse a seguito delle verifiche effettuate.

Gli argomenti dell'incontro e l'eventuale documentazione fornita al Collegio dei revisori dei conti devono formare oggetto di verbalizzazione ed essere riportate in apposita relazione da trasmettere al Consiglio Direttivo.

#### *4.17 Regolamento di funzionamento dell'OdV*

Con apposito regolamento l'OdV disciplina il proprio funzionamento in conformità al Modello.

#### *4.18 Divulgazione del Modello*

Spetta all'OdV facilitare e promuovere la conoscenza del Codice Etico e del Modello per mezzo di apposite attività di comunicazione e diffusione, attraverso programmi di informazione e formazione in conformità al Modello.

#### *4.19 Riesame da parte della Direzione*

Il Riesame da parte della Direzione comprende le risultanze delle ispezioni condotte dall'OdV.

## **5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### *5.1 Principi generali*

La definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, ispirato ai principi di liceità, trasparenza ed etica, costituisce un presupposto essenziale per la corretta applicabilità del Modello.

Tale principio, inoltre, trova un'ulteriore conferma nel fondamento normativo del D.Lgs 231, come previsto dall'art. 6, comma 2, lettera e) e dall'art. 7 co.4.h) al fine di difesa del Modello stesso rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari avviene a prescindere dall'effettiva commissione di un reato e quando si verificano violazioni delle disposizioni del Modello o del Codice Etico.

Nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio rispetta le procedure previste dall'art. dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei Lavoratori" o da normative speciali o le previsioni della contrattazione collettiva e del Codice Etico dell'Istituto, laddove applicabili.

La contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari sono a carico degli organi di governo dell'Istituto, nel rispetto dei poteri conferiti, nei limiti delle deleghe e competenze.

Le infrazioni da parte di soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri indicati nelle specifiche clausole contrattuali.

## 5.2 Soggetti destinatari

Sono soggetti al sistema sanzionatorio del presente Modello i destinatari del Modello stesso indicati al punto 0.2.5.

L'OdV informa del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello sin dal sorgere del loro rapporto con IGQ. Ciò potrà essere effettuato anche per via telematica.

La Parte Speciale di questo modello definisce le sanzioni, le condotte rilevanti da sanzionare e le modalità di irrogazione delle sanzioni stesse.

## 5.3 Tutela del Whistleblower

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recepisce a livello nazionale la disciplina di matrice europea, di cui alla Direttiva UE 2019/1037 nel settore privato che era già intervenuta a normare tale argomento con la L. 179/2017 che è da intendersi superata a decorrere dal 15 luglio 2023.

Il Decreto di recepimento, in un'ottica di coordinamento con la disciplina della responsabilità da reato degli enti, ha previsto una modifica dell'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. 231/01, sostituito dal seguente: "2-bis. I modelli di cui comma 1, lettera a), prevedono i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), di cui al decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 1937/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019".

È quindi assolutamente vietato ogni atto di ritorsione o discriminazione nei confronti della persona che abbia inoltrato una segnalazione tramite i canali all'uopo predisposti che non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno alle condizioni prescritte dall'art 16 del D.Lgs. 24/2023.

Sicché la disciplina di cui alla Direttiva è, a partire dall'entrata in vigore della norma di recepimento prevista a decorrere dal 15 luglio 2023, applicabile agli enti dotati di un Modello organizzativo 231, e ciò a prescindere dal numero di dipendenti impiegati dalla persona giuridica.

L'Istituto vieta ogni forma di comportamento ritorsivo nei confronti del segnalante.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Ogni eventuale atto ritorsivo commesso all'interno della struttura organizzativa viene punito dalla Associazione con l'applicazione di una sanzione disciplinare nei confronti dell'autore dell'iniziativa, oltre ad essere reputato nullo e privo di qualsivoglia efficacia nel contesto del rapporto giuslavoristico intercorrente con il dipendente colpito (ad es. il segnalante ingiustamente demansionato verrà reintegrato senza ritardo nella propria posizione lavorativa).

Di più, a supporto della persona segnalante, è istituito presso ANAC un registro dei soggetti del Terzo settore adibiti a fornire sostegno ai c.d. whistleblowers. L'elenco riporta soggetti convenzionati con l'Autorità Anticorruzione. Le misure di sostegno fornite dagli enti inseriti nell'elenco consistono in: informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Si ricordi che affinché sia applicabile la tutela del segnalante a norma dell'art. 16 del D.Lgs. 24/2023 deve essere inderogabilmente rispettato il seguente postulato:  
“al momento della segnalazione ..., la persona segnalante ... aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, ... fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1 del D.Lgs. 24/2023;”

Chi segnala, tuttavia, deve essere consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, riconosciute come false o pretestuose, né saranno valutate mere rimostranze personali. In tali casi il segnalante non avrà diritto alle tutele offerte dalla legge; nondimeno, l'Istituto avvierà il necessario procedimento disciplinare nei confronti di chiunque abbia inoltrato intenzionalmente segnalazioni riportanti accuse false o manifestamente infondate.



## 6 COMUNICAZIONE, FORMAZIONE, VERIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO

IGQ promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della propria struttura, dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nelle Procedure e l'effettiva conoscenza da parte dei destinatari del Modello. Modifiche ed integrazioni eventuali al Modello, al Codice Etico ed alle Procedure saranno oggetto di presentazione ed informazione ai destinatari.

La modalità di divulgazione del Modello è improntata ad un'informazione esauriente, comprensibile e continuativa.

Il Modello, il Codice Etico e le Procedure ad essi afferenti sono comunicati formalmente a tutti i destinatari mediante inserimento nei documenti controllati dell'Istituto, la cui conoscenza da parte di tutti è un obbligo.

Nei contratti di incarico e di lavoro è inserita una specifica clausola di riferimento al Modello ed al Codice Etico mentre per i contratti già in essere, è prevista la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'attività di comunicazione è esercitata sotto la supervisione dell'OdV, che ha il compito di vigilare sulla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello, oltre a monitorare tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie e opportune.

L'OdV effettua verifiche periodiche di controllo, anche attraverso delle interviste a campione, per appurare il grado di conoscenza (e consapevolezza) delle ipotesi di reato indicate nel Modello.

Nell'ipotesi in cui l'OdV accerti la necessità di aggiornare o adeguare il Modello, il Codice Etico o le Procedure ad essi connesse, lo segnalerà al Direttore e al Consiglio Direttivo, formulando le proposte di correzioni e adeguamenti opportuni. Il Consiglio Direttivo rimane l'unico organo preposto alla approvazione del Modello essendo lo stesso un atto di emanazione dell'organo dirigente e solo quest'ultimo potrà verificare l'attuazione dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

## Allegato 1:

### Premessa per la predisposizione del Modello

*Tratto da: "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001" – Confindustria – Roma – 2021.*

#### Generalità

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs 231, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica dell'Istituto, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management),

“In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.”

Le finalità del Modello sono di:

- dichiarare che ogni forma di comportamento illecito dell'Istituto sarà assolutamente condannata, anche e soprattutto se posta in essere con l'intenzione di portare un vantaggio illecito all'Istituto.
- responsabilizzare coloro che operano, in nome e per conto dell'Istituto, nelle aree a rischio e nell'ambito dei processi strumentali alla commissione dei reati, in maniera che non possano mettere in atto condotte che possano comportare per l'Istituto i cosiddetti reati fattispecie;
- monitorare le aree a rischio come sopra individuate al fine di poter prontamente contrastare il rischio di commissione dei reati;

La norma segnala infatti espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- a. l'identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto dell'Istituto per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs 231. Riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, l'analisi deve necessariamente estendersi alla totalità delle aree/attività dell'Istituto.
- b. la progettazione del sistema di controllo (cosiddetti protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'IGQ), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Istituto ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso. Il sistema brevemente delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento dell'Istituto (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.). Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del decreto legislativo n 81/2008 e successive modifiche. Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un “sistema” di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata o adeguata in funzione del “modello organizzativo” previsto dal D.Lgs 231 – può risultare idonea a ridurre ad un livello “accettabile”, agli effetti esonerativi

dello stesso D.Lgs 231, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

La nozione di “accettabilità” di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.

### *La definizione di “rischio accettabile”: premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo*

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un’operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D.Lgs 231 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell’applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità e qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità e qualità di controlli preventivi istituiti è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività dell’Istituto.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell’esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino ad impossibilia nemo tenetur, (nessuno è tenuto a fare cose impossibili), rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENTEMENTE.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, comma 1, lettera c), “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*”).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs 231, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento-morte o lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs 231 da parte dell’apposito organismo. Ciò in quanto l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

### *Passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio*

Premesso quindi che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D.Lgs 231, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati

possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

In questa ipotesi il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici o raggiri) le indicazioni dell'IGQ.

L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'IGQ considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio che verrà di seguito esposta ha valenza generale. Il procedimento descritto può essere infatti applicato a varie tipologie di rischio: legale (rispetto di norme di legge), operativo, di reporting finanziario, ecc.

Questa caratteristica consente di utilizzare il medesimo approccio anche qualora i principi del D.Lgs 231 vengano estesi ad altri ambiti.

In particolare, con riferimento alla avvenuta estensione del D.Lgs 231 ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, è opportuno ribadire che la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro all'interno dell'Istituto e pertanto, in questo ambito, il modello organizzativo non potrà prescindere da tale preconditione.

Naturalmente, per quelle organizzazioni che abbiano già attivato processi di autovalutazione interna, anche certificati, si tratta di focalizzarne l'applicazione, qualora così non fosse, su tutte le tipologie di rischio e con tutte le modalità contemplate dal D.Lgs 231. A questo proposito è opportuno rammentare che la gestione dei rischi è un processo maieutico che le imprese devono attivare al proprio interno secondo le modalità ritenute più appropriate, ovviamente nel rispetto degli obblighi stabiliti dall'ordinamento. I modelli che verranno quindi predisposti ed attuati a livello dell'Istituto saranno il risultato dell'applicazione metodologica documentata, da parte di ogni singolo ente, delle indicazioni qui fornite, in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio.

Quanto alle modalità operative della gestione dei rischi, soprattutto con riferimento a quali soggetti o funzioni dell'Istituto possono esserne concretamente incaricati, le metodologie possibili sono sostanzialmente due:

- valutazione da parte di un organismo dell'Istituto che svolga questa attività con la collaborazione del management di linea;
- autovalutazione da parte del management operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

Secondo l'impostazione logica appena delineata, di seguito verranno esplicitati i passi operativi che l'ente dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D.Lgs 231. Nel descrivere tale processo logico, l'enfasi viene posta sui risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema (output di fase).

### *Inventariazione degli ambiti di attività dell'Istituto.*

Lo svolgimento di questa fase può avvenire secondo approcci diversi, tra gli altri, per attività, per funzioni, per processi. Esso comporta, in particolare, il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà dell'Istituto, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano

interessate dalle potenziali casistiche di reato. Così, per quel che riguarda ad esempio i reati contro la Pubblica Amministrazione, si tratterà di identificare quelle aree che per loro natura abbiano rapporti diretti o indiretti con la P.A. nazionale ed estera. In questo caso alcune tipologie di processi o funzioni saranno sicuramente interessate (ad esempio le vendite verso la P.A., la gestione delle concessioni da P.A. locali, e così via), mentre altre potranno non esserlo o esserlo soltanto marginalmente. Riguardo invece ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle componenti dell'Istituto.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi o funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati all'Istituto da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali ed i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi. Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

Nel medesimo contesto è altresì opportuno porre in essere esercizi di due diligence tutte le volte in cui, in sede di valutazione del rischio, siano stati rilevati "indicatori di sospetto" (ad esempio conduzione di trattative in territori con alto tasso di corruzione, procedure particolarmente complesse, presenza di nuovo personale sconosciuto all'ente) afferenti ad una particolare operazione commerciale.

Infine, occorre sottolineare che ogni ente o settore presenta i propri specifici ambiti di rischio che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del D.Lgs 231 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria. La norma, probabilmente proprio per questo motivo, li evidenzia con una trattazione separata (art. 6, comma 2, lettera c), ancorché un'accurata analisi di valutazione degli ambiti dell'Istituto "a rischio" dovrebbe comunque far emergere quello finanziario come uno di sicura rilevanza.

### *Analisi dei rischi potenziali.*

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree dell'Istituto (individuate secondo il processo di cui al punto precedente). L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'Istituto.

A questo proposito è utile tenere conto sia della storia dell'Istituto, cioè delle sue vicende passate, che delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dagli articoli 28 e 29 del D. Lgs n.81/2008 e dalle altre disposizioni normative e regolamentari aventi lo stesso oggetto e profilo.

### *Valutazione, costruzione ed adeguamento del sistema di controlli preventivi.*

Le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto. Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta in premessa. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D.Lgs 231 definisce

“specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”.

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici. Nel seguito verranno analizzati in via esemplificativa alcuni dei principali elementi di controllo. Tuttavia, occorre sottolineare come le componenti di controllo che verranno indicate debbano integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

A seconda della scala dimensionale potranno quindi essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel modello dell’Istituto) o essere presenti in termini estremamente semplificati.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non fraudolentemente;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l’intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell’apposito organismo.

## Allegato 2

### Testo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro METALMECCANICA - INDUSTRIA

- Testo unico vigente 24/1/2022
- Testi Integrati
  - Fondo Metasalute - Regolamento 24/1/2022
  - Circolare Federmeccanica - 10/1/2022 - Dichiarazioni a verbale
  - Verbale di accordo 22/11/2021 - Dichiarazione comune
  - Verbale di accordo 11/11/2021
  - Circolare Federmeccanica - 21/9/2021 - Contributo "Servizi per la formazione"
  - Verbale di accordo 18/7/2021 - Statuto Associazione MetApprendo
  - CCNL 5/2/2021

#### VERBALE DI STIPULA E DECORRENZA CONTRATTUALE

Il giorno 24/1/2022, tra FEDERMECCANICA, ASSISTAL, con l'assistenza della Confindustria e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL, è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per le aziende metalmeccaniche private e di installazione impianti ed i lavoratori dalle stesse dipendenti.

Il presente CCNL decorre dal 5/2/2021 ed avrà vigore fino a tutto il 30/6/2024.

I riferimenti degli articoli si riferiscono alla **Sezione quarta Titolo settimo Rapporti in azienda.**

#### *Art. 8 Provvedimenti disciplinari*

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

### *Art. 9 Ammonizioni scritte, Multe e Sospensioni*

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

### *Art. 10 Licenziamenti per mancanze*

#### **A) Licenziamento con Preavviso**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;



- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

#### **B) Licenziamento Senza Preavviso**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

#### *Art. 11 Sospensione cautelare non disciplinare*

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.