

Modello organizzativo D. Lgs. 231 - PARTE GENERALE -

Edizione 6 - 31 ottobre 2026

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

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

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

INDICE

0 GENERALITÀ 4
0.1 CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI 4
0.2 DEFINIZIONI 4
0.2.1 D. Lgs. 231/2001 4
0.2.2 D. Lgs. 24/2023 4
0.2.3 Destinatari del Modello 4
0.2.4 Funzione aziendale 4
0.2.5 Modello 4
0.2.6 OdV 5
0.2.7 Organi di IGQ 5
0.2.8 Risk assessment 5
0.2.9 Whistleblower 5
1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI SECONDO IL D. LGS. 231 DEL 2001 – IL QUADRO NORMATIVO 6
1.1 LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI, SECONDO LA DISCIPLINA INTRODOTTA DAL D. LGS. 231/2001 6
1.2 I REATI PRESUPPOSTI ALLA RESPONSABILITÀ EX D. LGS. N. 231/2001 8
1.3 LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231 13
1.3.1 Le sanzioni pecuniarie 13
1.3.2 Le sanzioni interdittive 14
1.4 I REATI TENTATI E QUELLI COMMESSI ALL'ESTERO 14
1.5 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE 15
1.6 LA DIFESA IN GIUDIZIO DELL'ENTE: I PRINCIPI OPERATIVI E L'APPROCCIO APPLICATIVO 17
2 SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 18
2.1 PRESENTAZIONE DELL'ENTE E INTRODUZIONE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO: LA SCELTA DI IGQ DI DOTARSI DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/01. 18
2.2 FINALITÀ DEL MODELLO 19
2.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO 20
2.4 DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 20
3 LA STORIA, LA GOVERNANCE E L'ORGANIZZAZIONE 21
3.1 LA STORIA 21
3.2 LA GOVERNANCE 22
3.3 IL DIRETTORE 22
3.4 ORGANIGRAMMA 23
4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO E LA IDENTIFICAZIONE DELLE AREE A RISCHIO 24
4.1 GLI OBIETTIVI E I MOTIVI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO 24
4.2 LA METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL MODELLO: LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 24
4.3 L'ITER DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO IN IGQ 24

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 25
5.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DIVULGAZIONE A TERZI 25
5.2 REQUISITI DI AUTONOMIA, INDIPENDENZA E PROFESSIONALITÀ E DI CONTINUITÀ D'AZIONE 25
5.3 CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ E INELEGGIBILITÀ DELL'ODV 26
5.4 NOMINA, SOSTITUZIONE, DECADENZA, REVOCA E DURATA 26
5.5 COMPENSO E RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ODV 27
5.6 PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE (AUDIT) 27
5.7 COLLABORAZIONE DA PARTE DELL'ISTITUTO E VERBALIZZAZIONE DEGLI INCONTRI 27
5.8 FUNZIONE E POTERI DELL'ODV 27
5.9 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DI IGQ 28
5.10 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV 28
5.11 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 28
5.12 OBBLIGHI DI INFORMATIVA 30
5.13 RAPPORTI TRA L'ODV E IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI 30
5.14 REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DELL'ODV 31
5.15 RIESAME DA PARTE DELLA DIREZIONE 31
6 CANALI DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING E PROTEZIONE DEL SEGNALANTE 31
6.1 PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI 31
6.1.1 Segnalazioni anonime 35
7 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 35
7.1 PRINCIPI GENERALI 35
7.2 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 36
7.3 SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIPENDENTI 36
7.4 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER I DIRIGENTI 39
7.5 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO 40
7.6 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER 40
7.7 TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI 40
7.8 SISTEMA SANZIONATORIO IN TEMA DI NORMATIVA SUL WHISTLEBLOWING 41
7.9 PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI 43
8 COMUNICAZIONE, FORMAZIONE, VERIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO 43
ALLEGATO 1 45

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 Cronologia degli aggiornamenti

- 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
- Edizione 6 - 31 ottobre 2026 - Modello organizzativo D. Lgs. 231 - PARTE GENERALE

0.2 Definizioni

0.2.1 D. Lgs. 231/2001

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 D. Lgs. 24/2023

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, di "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", c.d. "*whistleblowing*".

0.2.3 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.

0.2.4 Funzione aziendale

Il comparto organizzativo di IGQ cui è devoluta una singola area di attività, unitariamente intesa od un singolo ramo operativo afferente all'oggetto sociale dell'Istituto.

0.2.5 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.

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

0.2.6 OdV

Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231

0.2.7 Organi di IGQ

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

0.2.8 Risk assessment

Attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da IGQ finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati.

0.2.9 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. L'Istituto attua la disciplina inerente alla gestione delle segnalazioni ed alla protezione del segnalante in piena compatibilità rispetto alle disposizioni di cui al D. Lgs. 24/2023 e alle Linee Guida di ANAC.

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

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI SECONDO IL D. Lgs. 231 del 2001 – IL QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa derivante da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc*.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di condotte illecite mirate a perseguire l'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto legislativo n. 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del D. Lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti dai summenzionati strumenti normativi sovraniazionali, di fonte internazionale e comunitaria, i quali avevano sollecitato gli stati membri alla introduzione, nel diritto interno, di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio in grado di contrastare la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D. Lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la para-penale responsabilità della *societas*, considerata "*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*" (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità da reato degli enti nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa ***politica aziendale*** e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando l'applicazione di sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

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

In particolare, il D. Lgs. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando un sistema di quote, alle quali si aggiungono, per i reati più gravi e qualora siano integrati i requisiti posti dall'art. 13, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi. Nei casi più gravi le sanzioni interdittive possono giungere alla imposizione del divieto di esercitare la stessa attività d'impresa, allorché l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

La sanzione amministrativa a carico dell'ente, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, previo accertamento della sussistenza di tutti i presupposti per il riconoscimento della responsabilità da reato, da attuarsi nell'ambito di un procedimento penale e sotto l'egida delle medesime garanzie che l'ordinamento giuridico riconosce all'imputato persona fisica. Deve quindi essere appurato che sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia stato commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. reati presupposto) e che tale reato sia stato compiuto nell'***interesse o a vantaggio*** della società, da parte di un soggetto apicale oppure da un soggetto sottoposto all'altrui direzione e coordinamento, che siano parte dell'ente. È bene evidenziare che qualora l'autore del reato abbia agito perseguendo il proprio ***esclusivo*** vantaggio (o quello di un soggetto terzo rispetto all'ente), nessuna responsabilità è passibile di insoergere in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti, secondo quanto specificato dall'art. 5 del Decreto, sono:

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

b) *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).*

I soggetti richiamati dalla normativa in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione ed al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico[1]", anziché una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta dal singolo soggetto operante in seno all'ente, piuttosto che alla qualifica della quale il medesimo sia formalmente investito.

Preme sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e

[1] Per "funzionalistico" si deve intendere quell'approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.

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

funzionale": si tratta, come noto, di figure aziendali sempre più diffuse nella realtà economica attuale. Ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un Modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace al fine di prevenire la manifestazione di condotte illecite entro ogni partizione organizzativa e strutturale dell'Istituto. È quindi necessario che la Parte Speciale del Modello, dedicata all'analisi dei protocolli elaborati rispetto alle singole categorie di reato, esprima presidi preventivi in relazione ad ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in IGQ, prevendendo che l'attività svolta dalla medesima sia monitorata. Tale necessità viene gestita attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo ed una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Sempre con riferimento ai potenziali soggetti attivi del reato presupposto, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle "*persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale*". Al riguardo, la Relazione ministeriale al Decreto ha precisato che "*la scelta di limitare la responsabilità della societas al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale*". Da un lato, infatti, sarebbe risultata incoerente la scelta di escludere la responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente soggetto all'altrui controllo e direzione; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché, acquista sempre maggior rilievo l'importanza anche del singolo dipendente nei processi decisionali e nelle attività dell'ente.

Ciò impone, come è agevole comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da IGQ, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento ***oggettivo*** tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo ***soggettivo***, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una ***colpa di organizzazione***, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello organizzativo.

1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001

Prima di approfondire gli aspetti generali che disciplinano il Modello organizzativo di IGQ, è opportuno svolgere un *excursus* incentrato sul perimetro applicativo della normativa e sulle sue evoluzioni dall'adozione del Decreto e sino ad oggi.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 D. Lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 D. Lgs. 231/2001). In seguito, la portata applicativa della disciplina è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del D. Lgs. 231/2001 – anche a molteplici ulteriori categorie di reato.

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

In particolare, le diverse estensioni hanno allargato l'ambito applicativo ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 *bis*); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter)*; ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*); ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis*.1), ai reati societari (art. 25 *ter*); ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*); alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater.1*), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*). Con specifico riferimento all'art. 25 *quinquies* si evidenzia che con la Legge n. 199 del 29.10.2016 il legislatore ha riformulato l'art. 603-*bis* c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", illecito che è stato contestualmente inserito nell'elenco dei reati di cui al D.lgs 231/2001, nella categoria in esame.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse, insider trading* e aggiotaggio (art. 25 *sexies*). L'intento del legislatore di includere tra i reati presupposto di cui al Decreto 231 tutti i crimini che tipicamente caratterizzano la criminalità d'impresa appare, nel tempo, sempre più evidente. Ed invero, sono stati successivamente introdotti nel Decreto: i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*); i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25 *octies*); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*); l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 *undecies*) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Successivamente, è stata introdotta nel Decreto 231, con l'art. 5 della Legge Europea 2017, una nuova categoria di Reati (art. 25 *terdecies*), ossia gli illeciti di razzismo e xenofobia.

Dopodiché, sono stati introdotti l'art. 25 *quaterdecies* nel Decreto 231 in materia di illeciti sportivi (artt. 1 e 4 della Legge n. 401 del 13 dicembre 1989) e l'art. 25 *quinquiesdecies* (Reati tributari) con conversione in legge del Decreto fiscale (Legge 157/2019).

Successivamente, con l'intervento riformatore volto a dare attuazione alla Direttiva UE 2017/1371, operato tramite l'adozione del D. Lgs. n. 75/2020 (in vigore a partire dal 30 luglio 2020), il legislatore ha provveduto ad inserire, all'art. 25 *sexiesdecies*, i reati di contrabbando. Oltre ciò, la riforma ha ampliato il novero dei reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) e dei reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*), il tutto nell'ottica del potenziamento dei presidi degli interessi fiscali dell'Unione Europea.

Con il D. Lgs. 184/2021, il legislatore ha inserito all'art. 25 *octies*.1 una nuova catergoria di reati presupposto, "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Dopodiché, con la legge 9 marzo 2022, n. 22 (Disposizione in materia di reati contro il patrimonio culturale), sono state introdotte due ulteriori catergorie di reato presupposto rilevanti in termini di responsabilità degli enti da reati: art. 25 *septiesdecies* "Reati contro il patrimonio culturale" e art. 25 *duodevicies* "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

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

La Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, ha poi inserito nuovi reati presupposto nel D. Lgs. 231/01. In particolare, la riforma ha introdotto nel Decreto 231 gli illeciti presupposto di "*Turbata libertà degli incanti*" (art. 353 c.p.) e "*Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti*" (art. 353 *bis* c.p.), che sono stati inseriti nell'art. 24 del D. Lgs. 231/01 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), e quello di "*Trasferimento fraudolento di valori*" (art. 512 *bis* c.p.), inserito all'art. 25 *octies*.1 (Delitti in materia di pagamenti diversi dal contante).

La Legge n. 90/2024, rubricata "*Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e dei reati informatici*", ha apportato modifiche ai reati *ex* artt. 615 *ter*, 615 *quater,* 617 quater, 617 *quinquies*, 617 *sexies*, 623 *quater*, 635 *bis,* 635 *ter*, 635 *quater,* 635 *quinquies,* 640 *ter* c.p. e ha introdotto gli artt. 617 *bis*, 635 *quater*.1 e 629 c.p. (c.d. "estorsione informatica") nel novero dei reati presupposto *ex* art. 24 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001.

Inoltre, la legge n. 114 del 9 agosto 2024, rubricata "*Modifiche al Codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare*", ha abrogato il reato di "*Abuso d'Ufficio*" *ex* art. 323 c.p. e apportato modifiche al testo della norma *ex* art. 346 *bis* c.p., rubricato, "*traffico di influenze illecite*", entrambi di rilevanza 231, ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001.

In data 3 ottobre 2024, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024, recante "*Disposizioni internazionali complementari al Codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e i consumi*". Il cuore della riforma è rappresentato dall'Allegato 1 del Decreto, che apporta modifiche e in generale, armonizza il sistema doganale nazionale alla normativa europea, definitivamente abrogando il Testo Unico delle Leggi Doganali.

Successivamente, la Legge del 6 giugno 2025, n. 82, ha introdotto tra i reati presupposto di cui al Decreto i Delitti contro gli animali, ora sanzionati ai sensi all'art. 25 *undevicies*.

In seguito, il D.L. 8 agosto 2025, n. 116, convertito con la Legge 3 ottobre 2025, n. 147, ha revisionato e inasprito il sistema sanzionatorio afferente ai reati ambientali, con specifico riferimento agli illeciti commessi in relazione alla gestione dei rifiuti.

Inoltre, il D. Lgs. 211 del 30 dicembre 2025 ha introdotto una nuova categoria di reati presupposto, inserita all'art. 25-*octies*.2, i "*Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea*", intesi a sanzionare i soggetti che operino in violazione di specifiche misure restrittive adottate dall'UE tramite appositi provvedimenti (ad es. Decisioni o Regolamenti). Le nuove fattispecie di reato presupposto sono le seguenti: art. 275-*bis* c.p., primo, secondo, e quinto comma (Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea); art. 275-*ter* c.p., primo e secondo comma (Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea); art. 275-*quater* c.p. (Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività), primo comma; art 12, comma 1-*bis*, del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Violazione delle disposizioni contro l'immigrazione clandestina commesse violando un obbligo, un divieto od una restrizione imposta dall'Unione Europa).

In seguito, con il D. Lgs. 81/2026, il legislatore ha introdotto alcune modifiche ai reati ambientali di

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

cui all'art. 25-*undecies*, estendendo il novero delle fattispecie presupposto di cui al Decreto 231 ed incrementando le inerenti sanzioni.

Da ultimo, con il D. Lgs. 160 del 9 settembre 2026, è stata introdotta la nuova categoria di reati presupposto, "*Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale*", comprensiva di due nuove fattispecie di reato: Omessa adozione di misure di sicurezza nei sistemi di intelligenza artificiale e alterazione illecita dei sistemi (art. 437-*bis* c.p.), e Illecita diffusione di contenuti generati o manipolati artificialmente (art. 612-*quater* c.p.).

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (**All. 1 – Elenco Reati**), parte integrante del presente Modello.

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

1) **Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)**

2) **Reati contro la P.A. (art. 25)**

3) **Reati inerenti alla criminalità informatica e all'illecito trattamento di dati (art. 24 *bis*)**

4) **Delitti di criminalità organizzata (art 24 *ter*)**

5) **Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 *bis* e 25 *bis.*1)**

6) **Reati societari (art. 25 *ter*)**

7) **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*)**

8) **Reati contro la personalità individuale (artt. 25 *quinques* e 25 *quater*. 1)**

9) **Reati di "abuso di mercato" (art. 25 *sexies*)**

10) **Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 *septies*)**

11) **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e**

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

autoriciclaggio (art. 25 *octies*)

12) **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1*)**

13) **Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25 *octies.2*)**

14) **Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 *novies*)**

15) **Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)**

16) **Reati ambientali (art. 25 *undecies*)**

17) **Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)**

18) **Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)**

19) **Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)**

20) **Reati tributari (25 *quinquiesdecies*)**

21) **Reati di contrabbando (25 *sexiesdecies*)**

22) **Reati contro il patrimonio culturale (25 *septiesdecies*)**

23) **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 *duodevicies*)**

24) **Delitti contro gli animali (25 *undevicies*)**

25) **Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale (25 *vicies*)**

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

1.3 Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231

Le sanzioni applicate alle persone giuridiche responsabili di violazioni rilevanti ai fini dela responsabilità da reato degli enti sono disciplinate dall'art. 9 e seguenti del Decreto 231. La sanzioni sono di diversa tipologia:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca del prezzo o del profitto del reato;
4. pubblicazione della sentenza.

Di seguito viene svolta una breve ricognizione delle sanzioni pecuniarie e di quelle interdittive.

1.3.1 Le sanzioni pecuniarie

In caso di condanna, il Decreto prevede che debba essere sempre e comunque applicata all'ente una sanzione pecuniaria. Le sanzioni pecuniarie sono determinate secondo un sistema per quote, che prevede, in funzione dei margini edittali stabiliti dalla singola norma che disciplina la specifica categoria di reati-presupposto (art. 24 e ss.), calcola l'ammontare secondo un sistema per quote, come disciplinato dall'art. 11 del Decreto 231. Ai fini della definizione dell'ammontare il Giudice deve tenere conto del numero di quote da applicarsi, stabilito entro i margini edittali di legge (in ogni caso non inferiore a cento né superiore a mille), tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, nonché del valore delle singole quote, basate sulle **condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.**

Con il D. Lgs. n. 211 del 30 dicembre 2025, il legislatore ha introdotto una nuova modalità di commisurazione della sanzione pecuniaria, calcolata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente rispetto a quello nel cui corso è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente all'applicazione della sanzione pecuniaria. La norma prevede, inoltre, che allorché non sia possibile accertate il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria applicata in un importo forfettario, determinato in relazione a ciascun illecito.

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

1.3.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono, a loro volta, essere di diverse tipologie:

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

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

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

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

e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente in caso di condanne conseguenti alla consumazione di ben specifiche categorie di reati-presupposto, rispetto alle quali il Decreto ne preveda espressamente l'applicazione. Deve altresì ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

L'art. 14 definisce, poi, i criteri di applicazione delle sanzioni interdittive. In particolare, la norma prevede che le sanzioni interdittive debbano avere attinenza rispetto alla specifica attività nella quale si è manifestato l'illecito penale contestato all'ente. Il giudice è chiamato a determinare il tipo e la durata della sanzione facendo ricorso ai criteri indicati nell'art. 11 del Decreto, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Il comma secondo dell'art. 14 specifica, poi, che la sanzione interdittiva del "divieto di contrattare con la pubblica amministrazione" può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o al rapporto con determinate amministrazioni pubbliche. Specifica, inoltre, che l'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività stessa.

Da ultimo, la norma prevede che l'interdizione dall'esercizio dell'attività in *extrema ratio*, solo ed esclusivamente quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata ed insufficiente ad esaurire la propria funzione deterrente e punitiva.

1.4 I reati tentati e quelli commessi all'estero

L'ente è ritenuto responsabile anche se il reato-presupposto viene commesso nella forma del tentativo, naturalmente con esclusivo riferimento agli illeciti che siano compatibili con le modalità applicative dell'art. 56 del codice penale. In tal caso, ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231, le

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

sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Al secondo comma del medesimo articolo si precisa, altresì, che "*l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*".

Per concludere la presente disamina è doveroso soffermarsi sulle disposizioni di cui all'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, che disciplinano la responsabilità da reato in relazione ai reati commessi all'estero da parte di un Ente che abbia la propria sede principale in Italia. Nello specifico, tale norma ha stabilito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti dell'Ente proceda lo Stato del *locus commissi delicti*; inoltre, il comma secondo prevede per i casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si debba procedere a carico dell'ente solo qualora la richiesta sia espressamente formulata anche nei confronti dello stesso.

1.5 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del Decreto, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo una forma di esenzione dalla responsabilità, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorranno le seguenti circostanze:

a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di supervisionare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un Modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il

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

legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità derivante da reato a suo carico.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire il Consiglio Direttivo di IGQ – non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo invero necessario che il Modello sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente 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'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

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.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua ***efficace attuazione*** che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

a) una verifica periodica in merito alla puntuale osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari e l'eventuale modifica dello stesso nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti significativi nell'organizzazione o nell'attività esercitata dall'Ente o ancora modifiche normative che impattino sulla disciplina deleineata dal D. Lgs. n. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato (aggiornamento del Modello);

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello da parte dei Destinatari.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "*possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei ad adempiere alla funzione preventiva.

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

Le caratteristiche proprie di IGQ consentono di fare riferimento in genere alle Linee Guida di Confidustria, di cui si dirà a breve, in quanto applicabili in sede di definizione dei controlli e dei presidi volti a prevenire la verificazione di illeciti.

1.6 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo

Come già si è evidenziato, la sede di accertamento giudiziale della responsabilità degli enti da reato è il Procedimento Penale. La disciplina degli aspetti processuali e quella dei diritti riconosciuti all'ente quale soggetto incolpato in un procedimento penale sono contenuti nel Capo III del D. Lgs. 231/01 (artt. 34 e seguenti). La normativa prevede espressamente che, nei confronti dell'ente, trovano applicazione le disposizioni di cui al Codice di procedura penale, ivi incluse quelle che riconoscono garanzie processuali in favore dell'imputato-persona fisica, che sono estese, ove compatibili, anche all'ente-persona giuridica (art. 35 del Decreto).

La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse

L'art. 39 del D. Lgs. 231/2001 disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio Legale Rappresentante, "***salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo***".

Ed invero, nel corso di un procedimento penale sussiste il rischio di insorgenza di un **conflitto di interesse** tra la difesa del Legale Rappresentante e quella dell'Ente. Tale problematica, prevista dal legislatore, si manifesta allorché il Legale Rappresentante sia indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica da esso rappresentata. In tale situazione ben può emergere una inconciliabilità tra le esigenze difensive del Legale Rappresentante e quelle dell'Ente. Hanno espressamente affermato le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 33041 del 2015, che, in tale circostanza, è giustificato il sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, possa essere "***produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato***". La Corte di Cassazione ha ulteriormente specificato, con la sentenza n. 32110 del 2023, che l'ente è chiamato all'interno del proprio Modello organizzativo, a prevedere - in caso di procedimento penale che veda, al contempo, l'incolpazione dell'ente e l'imputazione a carico del Legale Rappresentate per l'illecito presupposto - le modalità di nomina del proprio difensore, per prevenire la manifestazione di un conflitto di interesse di natura processuale tra le rispettive esigenze difensive. Sicché, la normativa e la giurisprudenza di legittimità dispongono, in tutela della persona giuridica, che quest'ultima **non possa essere rappresentata in giudizio dal Legale Rappresentante coimputato**. Pertanto, il Legale Rappresentante imputato **non avrà la facoltà di nominare il difensore dell'Ente nel procedimento**.

Nel caso dovesse verificarsi l'evenienza qui sopra illustrata, al fine di prevenire l'emersione di un *vulnus* di tutela nella propria difesa processuale, il presente Istituto dispone che il Legale Rappresentante **si astenga dalla nomina del difensore dell'Ente**, e proceda alla nomina del

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

difensore dell'Ente per il tramite di altro proprio responsabile, munito di specifica Procura a rappresentare in giudizio l'Ente stesso, quale ad esempio un membro del Consiglio Diettivo, non in conflitto di interesse. Qualora non sia possibile individuare tale soggetto, l'Assemblea provvede, sentito il Collegio dei Probiviri e senza ritardo, a nominare un **Procuratore *ad hoc***, conferendo a quest'ultimo il potere di rappresentanza in giudizio. In ogni caso, il rappresentante dell'ente non in conflitto **provvederà alla nomina del difensore processuale dell'Ente**, che verrà identificato in un **avvocato penalista esperto in materia di responsabilità degli enti da reato**. Inoltre, è previsto che il difensore dell'Ente dovrà essere individuato in professionista **diverso** e **terzo** rispetto a quello incaricato di curare la difesa processuale del Legale Rappresentante imputato nel medesimo procedimento od in relazione ai medesimi fatti.

2 SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Presentazione dell'Ente e Introduzione al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: la scelta di IGQ di dotarsi di un Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01

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 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 organizzativo di IGQ si compone di una pluralità di documenti, tra cui:

- la presente Parte Generale, che è un documento pubblico reso noto attraverso il sito web dell'Istituto;
- la Parte Speciale, che è un documento riservato e ad uso interno di IGQ;

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

- l'elenco dei reati presupposto;
- la Metodologia e la Tabella di analisi del rischio.

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. 231/01 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 applica 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 consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro in data 27 novembre 2013 e pubblicate con decreto materiale del Ministero del lavoro e delle 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 organizzativo è approvato dal Consiglio Direttivo dell'Istituto.

2.2 Finalità del Modello

Come già si è accennato, il presente documento ha la funzione di circoscrivere e coordinare il sistema - strutturale ed organico - delle procedure e delle attività di controllo (preventive, contestuali e *post factum*) finalizzato, a sua volta, al contenimento del rischio di commissione di Reati all'interno dell'ente. Ciò mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi di controllo.

I princìpi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a diffondere una piena consapevolezza, in capo a potenziali autori del reato, circa la presenza di un rischio di commissione illeciti passibile di manifestarsi nel contesto della propria area di attività. Dall'altro lato, il Modello ha anche la funzione di portare ad evidenza come la commissione di illeciti risulti essere fortemente contraria, in ogni caso, agli interessi ed alla filosofia operativa di IGQ, con specifico riguardo alle condotte da cui l'Istiuto stesso potrebbe trarre un illecito vantaggio economico o di qualsivoglia altra tipologia. Di più, grazie allo sviluppo di un monitoraggio costante sulle attività a rischio, il Modello intende consentire a IGQ di identificare con efficacia eventuali *vulnus* organizzativi oppure comportamenti contrari alla legge e, di conseguenza, reagire tempestivamente per prevenire ed

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

impedire la possibile consumazione di un Reato.

Tra le prime finalità del Modello vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti, Partner e tutti gli altri *stakeholders* che operino per conto o nell'interesse dell'Istituto nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per l'Istituto.

Pertanto, è bene evidenziare che IGQ reputa ogni comportamento illecito possibilmente attuato dai Destinatari del Modello censurabile e biasimevole, e non tollera in alcuna maniera che al proprio interno vengano poste in essere condotte avverse alla legge, al Codice Etico ed al presente Modello organizzativo. L'Istituto si riserva la facoltà di sanzionare eventuali trasgressioni di tali principi operativi, in coerenza con le disposizioni indicate nel Sistema Disciplinare contenuto nella Sezione VI della presente Parte Generale.

Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole è affidato ai soggetti apicali ed ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell'OdV, anche mediante l'applicazione, in caso di accertate violazioni, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 Elementi fondamentali del Modello

Il Modello organizzativo si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**, oltre che degli inerenti allegati documentali.

La Parte Generale del Modello descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione; nonché i destinatari del Modello e le sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell'OdV, con l'indicazione delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono l'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e quelli inerenti alla formazione del personale.

La Parte Speciale, individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di *Risk assessment,* sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" al rischio-reato rispetto alla realtà di IGQ, e che pertanto debbono essere assoggettate a costanti controlli e verifiche. In funzione delle risultanze dell'analisi del rischio, la Parte Speciale del Modello provvede ad approntare specifici protocolli preventivi, preordinati a mitigare il rischio di verificazione di fatti di reato.

2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il presente Modello organizzativo è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di IGQ, ivi inclusi coloro che non sono chiamati a svolgere attività che siano risultate sensibili e soggette a rischio-reato all'esito della *Risk Analysis*. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal vertice amministrativo, dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto dell'Istituto, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra*

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

Sezione 8).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, *etc.*) sia come persone giuridiche che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a IGQ per la realizzazione delle attività istituzionali. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente ad attenersi ai principi del Modello nell'esecuzione di qualsivoglia attività svolta contestualmente al rapporto commerciale/collaborativo con IGQ.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai *Partner* di IGQ, si prevede che l'Istituto - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la solvibilità, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto. In ogni caso, i fornitori continuativi dell'Istituto sono tutti identificati in realtà consolidate ed affidabili.

3 LA STORIA, LA GOVERNANCE E L'ORGANIZZAZIONE

3.1 La storia

IGQ è stato costituito in data 8 maggio 1985 e svolge la propria 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). A tal fine, IGQ 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; esplicare 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;*

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

d. assicurare i rapporti con Istituti e Organizzazioni nazionali, esteri e sovrannazionali 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.

3.2 La Governance

Ai sensi dello Statuto la *governance* dell'Istituto è strutturata come segue:

- 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 come definite dall'art 17 dello Statuto;
- l'Ispettorato, come definito dall'art. 18 dello Statuto;
- il Direttore, come definito dall'art. 19 dello Statuto.

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.

3.3 Il Direttore

Come stabilito dallo Statuto all'art. 19:

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

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.

3.4 Organigramma

Ai fini dell'elaborazione del presente Modello organizzativo, l'Istituto ha tenuto conto della struttura operativa e gerarchica definita dal proprio Organigramma. Il documento, regolarmente aggiornato, è richiamato anche al Capitolo 3 del Manuale della Qualità ed è integrato dalla definizione nominativa degli organi e delle rispettive funzioni, operata tramite l'Elenco delle persone (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.

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

4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO E LA IDENTIFICAZIONE DELLE AREE A RISCHIO

4.1 Gli obiettivi e i motivi dell'adozione del Modello

Il presente Modello è stato predisposto facendo applicazione del dettato normativo previsto dal D. Lgs. 231, delle Linee Guida elaborate da Confindustria e delle più rilevanti affermazioni giurisprudenziali in materia di responsabilità da reato degli enti.

L'adozione del Modello assicura all'Istituto correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, tutela la sua immagine, comprese quelle di tutti i portatori d'interesse e di tutti i Destinatari del Modello per curare l'operatività in modo etico, corretto e trasparente.

4.2 La metodologia di redazione del Modello: Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* Decreto Legislativo n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente Modello, IGQ si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del Decreto.

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei Reati.

Si tiene ad evidenziare che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il Modello tiene conto delle peculiarità della realtà operativa e della struttura organizzativa di IGQ.

4.3 L'iter di predisposizione del Modello in IGQ

La realizzazione del Modello ha avuto inizio con la nomina di un consulente esterno a gennaio 2016, il quale ha fornito supporto tecnico e legale a dirigenti e dipendenti IGQ. Il modello è stato sottoposto a continui e regolari aggiornamenti ed IGQ si impegna a garantire che il documento sia soggetto a puntuali revisioni , ove necessario, nel corso del tempo.

Nel corso delle attività consulenziali 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. Sono altresì stati sottoposti ad intervista i responsabili della attività e dei processi operativi rilevanti. Una volta identificate le fonti di rischio e i presidi volti alla mitigazione dello stesso, è stato realizzato il Modello.

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

Il Consiglio Direttivo, cui è demandata la delibera sull'adozione del Modello, potrà nel futuro apportare, ove lo ritenga necessario e previa esecuzione delle necessarie attività di studio ed analisi, modifiche o integrazioni al Modello ed al Codice Etico.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 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 sulla puntuale e continuativa applicazione del Modello e sul suo regolare aggiornamento.

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.

5.2 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 e 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;
- conduce attività che 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.

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

5.3 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 debitore sottoposto a liquidazione giudiziale);
- 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 subito l'applicazione di una sentenza di condanna passata in giudicato, o nei cui confronti 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 subito l'applicazione di una sentenza di condanna passata in giudicato, per un illecito ricompreso tra quelli previsti dal D. Lgs. 231.

5.4 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, tuttavia la carica permane in vigore, in proroga, fino a riconferma o nuova nomina da parte del nuovo Consiglio Direttivo ovvero nomina di un nuovo OdV sostitutivo.

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 e indipendenza e, nel prosieguo del rapporto, la propria continuità di azione.

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

5.5 Compenso e risorse a disposizione dell'OdV

Il compenso dell'OdV è stabilito da delibera del Consiglio Direttivo e deve essere proporzionato alla complessità e alla responsabilità conferita con l'assegnazione dell'incarico.

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 pare 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 a titolo di budget.

5.6 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. Si noti che non è in alcun modo esclusa, in capo all'OdV, la facoltà di intraprendere verifiche, controlli o sopralluoghi non preannunciati, senza necessità di alcuna approvazione da parte di organi afferenti all'Istituto.

5.7 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.

5.8 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 la corretta applicazione e l'adeguatezza delle 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.

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

5.9 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.

5.10 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.

5.11 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, all'OdV ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle Procedure stabilite per la sua attuazione. I Destinatari hanno a propria disposizione i sistemi di segnalazione *whistleblowing* regolarmente implementati dall'Istituto ai sensi del D. Lgs. 24/2023, come meglio descritti alla Sez. VI del presente Modello.

L'OdV deve altresì essere informato immediatamente di eventuali segnalazioni ricevute dall'Istituto ai sensi del D. Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione del segnalante e gestione dei canali interni *whistleblowing*. È quindi fatto obbligo, in capo al Responsabile del Canale Interno delle segnalazioni nominato, di esaminare, in collaborazione con l'OdV ogni segnalazione di fatti di reato o violazioni possibilmente rientranti nell'ambito applicativo del Decreto 231, così come ogni segnalazione di violazioni del Modello organizzativo dell'Istituto, o potenziali tali. Ciò salvo che l'OdV stesso sia nominato dall'Istituto quale Responsabile del Canale di segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a gestire le eventuali informazioni condivise con esso tutelando pienamente la riservatezza delle persone coinvolte, e quindi proteggendo sia l'autore della segnalazione che l'eventuale persona segnalata.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso la casella di posta elettronica al medesimo intestata, a cura del Responsabile della funzione interessata, nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione 7

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

della presente Parte Generale;

- procedimenti disciplinari interni avviati a seguito di accertate violazioni del Modello;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento dell'Istituto o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini intese a verificare la commissione di reati-presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante *ex* D. Lgs. 231/2001.

L'OdV deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi *ex* D. Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del Modello;
- ogni incidente accaduto che abbia comportato un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni a carico di un collaboratore;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento o compromissione ambientale e/o una qualsivoglia violazione del D. Lgs. 152/2006 e s.m.i.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV stesso e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione e di tutti i soggetti coinvolti in eventuali attività di indagine e verifica.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (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 individuati.

Ogni comunicazione indirizzata all'OdV avviene tramite la casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza, ovvero per tramite del canale telematico di segnalazione atto a garantire la riservatezza dell'autore della comunicazione. Le comunicazioni possono essere formalizzate anche oralmente, in occasione delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

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

5.12 Obblighi di informativa

Le Informazioni riguardano notizie utili per l'attività dell'OdV (quali a titolo esemplificativo criticità o anomalie riscontrare 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.

5.13 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.

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

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.

5.14 Regolamento di funzionamento dell'OdV

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

5.15 Riesame da parte della Direzione

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

6 CANALI DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING E PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

6.1 Protezione delle segnalazioni

L'Istituto, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 ha implementato una Procedura, a mezzo della quale ciascun dipendente o collaboratore legittimato, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del Modello. L'Istituto ha altresì fatto proprie le indicazioni operative formalizzate da ANAC, con le proprie Linee Guida Linee Guida originariamente emanate con la Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ed aggiornate con la Delibera n. 479 del 26 novembre 2025, nonché con la Linee Guida in materia di implementazione dei canali interni di segnalazione, adottate con la Delibera n. 478 in data 26 novembre 2025.

Le segnalazioni vengono recepite da IGQ tramite un canale telematico, fornito da una società terza specializzata in servizi informatici e gestionali, in grado di garantire, anche tramite strumenti di crittografia informatica, la piena riservatezza della persona segnalante. Il Canale Interno adottato dall'Istituto prevede l'utilizzo di una piattaforma telematica di segnalazione, che consente al dipendente di formulare la propria segnalazione eventualmente anche in anonimato, come anche di risalire alla segnalazione inviata al fine di mantenere una interlocuzione costante con il Responsabile che riceve le segnalazioni. IGQ gode di un proprio accesso esclusivo al portale telematico adibito alla ricezione delle segnalazioni inerenti al proprio ambito organizzativo.

A ciascuna segnalazione viene attribuito un numero progressivo, al fine di garantire un costante monitoraggio dell'esito del processo di segnalazione tramite il Canale Interno.

L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà successivamente di rendere nota l'identità del segnalante, su base volontaria di quest'ultimo.

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.

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

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti degli organi amministrativi e direttivi che per ogni dipendente o collaboratore dell'Istituto di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che ritengono si siano verificate in seno all'organizzazione.

In ragione di ciò, ogni dipendente/collaboratore che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio né subire azioni ritorsive in conseguenza di questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

L'Istituto garantisce, in capo all'autore della segnalazione, il riconoscimento di tutte le misure di tutela e protezione disciplinate dal D. Lgs. 24/2023 e dalla Direttiva UE 2019/1937. L'Istituto tiene ad evidenziare che, sotto il profilo temporale, l'ambito di operatività di tali tutele non è circoscritto alla durata del rapporto di lavoro, si estende invero anche al periodo successivo allo scioglimento del rapporto di lavoro (e quindi all'*ex* dipendente), ai periodi di prova (inclusi *stage*/tirocini), alla fase di ricerca e selezione del personale (colloquio conoscitivo, nei vari stadi di evoluzione) quanto il rapporto di lavoro non sia ancora stato instaurato. Nondimeno, le misure di tutela, protezione e sostegno sono estese ai c.d. "facilitatori" della segnalazione, ossia a coloro che abbiano coadiuvato l'autore nell'*iter* di segnalazione, come anche alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, ai colleghi di lavoro del segnalante aventi con il medesimo un rapporto abituale, agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali detta persona lavori. 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.

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

IGQ incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di adire i canali interni di segnalazione *whistleblowing*, salvo che sia manifesta l'esigenza di fare ricorso ai canali all'uopo stabiliti.

Il superiore gerarchico, se possibile, risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'OdV, in via riservata, ove ciò sia rilevante ai fini del Modello. A tale scopo, il singolo responsabile deve considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'OdV e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la interlocuzione con il diretto superiore non trovi esito o il dipendente ritenga controindicato comunicare la segnalazione allo stesso direttore, il segnalante ha la facoltà di rivolgersi ai canali interni di segnalazione predisposti ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

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

Gli altri Destinatari, in relazione all'attività svolta con IGQ, effettuano ogni segnalazione direttamente per il tramite dei Canali di Segnalazione sviluppati ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione circostanziata dei fatti segnalati, con indicazione di tutti i particolari di rilievo (ad esempio il tempo e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, *etc.*);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione viene ritenuta fonte di preoccupazione;
- elementi identificativi del soggetto segnalato (qualora ne sia a conoscenza);
- l'esistenza di eventuali ulteriori testimoni;
- la eventuale precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione/area operativa nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti. Anche allo scopo di agevolare la costante interlocuzione con il soggetto chiamato a processare la segnalazione. Permane, naturalmente, nella sua facoltà quella di procedere in anonimato alla segnalazione.

Pertanto, le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) - escluso il requisito della buona fede - debbono fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

In ogni caso, nell'applicazione della suesposta procedura di segnalazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023, viene fatta rigorosa applicazione delle seguenti regole:

a) Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di *privacy*, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento prodotto od acquisito nella fase di analisi o valutazione di una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare dichiarazioni possibilmente dannose, per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate, secondo l'iter di gestione della segnalazione previsto dalla Procedura aziendale ed in coerenza con la normativa.

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

L'eventuale coinvolgimento di terze parti, per ragioni di consulenza tecnico professionale (es. periti, consulenti legali, etc.), impone la predisposizione e la sottoscrizione di un NDA (Non Disclosure Agreement), con il quale le stesse si impegnino a non diffondere alcuna delle informazioni condivise contestualmente all'approfondimento correlato alla segnalazione od alle verifiche richieste dall'Istituto al Responsabile dei Canali Interni di segnalazione o dall'OdV.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni esaminate nell'ambito e nell'applicabilità della procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo dal Responsabile nominato. Ed invero, entro sette giorni dall'inoltro della segnalazione dovrà essere dato riscontro della presa in carico della segnalazione. Entro ulteriori tre mesi, invece, dovrà essere dato al segnalante un opportuno riscontro in ordine alle attività intraprese a seguito della segnalazione.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, il Responsabile nominato procede comunque alle afferenti indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'Istituto. Qualora la segnalazione abbia una rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/01, l'OdV deve necessariamente essere coinvolto nelle afferenti attività di verifica ed indagine, conservando in ogni caso la propria autonomia e indipendenza nella promozione di atti di ispezione e verifica. Ciò salvo che l'OdV coincida con il Responsabile nominato per la gestione del canale.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'ambito della gestione di una segnalazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di massimo 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV

Come si è già detto, è istituito l'obbligo di informare l'OdV a carico dei Responsabili di Funzione e del Responsabile dei Canali Interni che ricevano una segnalazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01 ovvero che attenga ad una violazione del Modello organizzativo.

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

I Responsabili di Funzione devono riferire all'OdV, anche contestualmente alle attività di *reporting* periodiche, la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/2001).
I Responsabili di Funzione devono contattare l'OdV tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.
I Responsabili di Funzione devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.
Quanto sopra evidenziato non è applicabile qualora l'OdV stesso sia nominato quale Responsabile del Canale di Segnalazione.

6.1.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D. Lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, ivi comprese le specifiche materie disciplinate dal diritto europeo indicate dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dal Decreto Legislativo n. 24/2023 di recepimento della medesima, dal Codice Etico e dal Modello può essere comunicata all'OdV anche in modo anonimo, secondo le modalità sopra descritte.

IGQ suggerisce ai propri collaboratori di prediligere la segnalazione non anonima, salvo che ricorrano specifiche necessità di tutela.

I *whistleblowers* sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dal Responsabile dei Canali Interni di Segnalazione, previo parare dell'OdV qualora quest'ultimo sia stato coinvolto nelle attività di analisi della segnalazione. In ogni caso, ove possibile, sarà fornito riscontro alla persona segnalante.

7 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1 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"

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

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.

7.2 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", idonee a prevenire violazioni del Modello e delle Procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso, e, dall'altro, all'effettività dell'attività di controllo perpetuate dall'Organismo di Vigilanza.

L'Istituto ha, quindi, stabilito che la violazione delle norme del Codice Etico, del Modello e delle Procedure ad esso correlate comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni di natura disciplinare.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato dal dipendente con IGQ e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti responsabili, con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise regole interne di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dall'Istituto, può non coincidere con la eventuale valutazione da parte dell'Autorità Giudiziaria.

7.3 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

Le fonti normative che consentono al datore di lavoro di attuare sanzioni disciplinari al proprio dipendente sono varie: possiamo indicare gli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, l'art.7 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/70), la Legge n. 604/66 in materia di licenziamenti

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

individuali, nonché il Contratto collettivo di lavoro di riferimento.

La previsione e l'applicazione delle sanzioni è "graduata" sulla base della violazione commessa. Nel caso specifico dell'Istituto, la gradualità della sanzione potrà essere individuata facendo riferimento all'ultimo aggiornamento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici.

I comportamenti tenuti dai dipendenti (tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con l'Istituto) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 s.m.i. (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL applicati.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Datore di Lavoro o da soggetto da questi delegato, secondo quanto previsto nel CCNL Metalmeccanica Industria applicato da IGQ, e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 10 ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a … giorni

e) licenziamento.

L'ammonizione, verbale o scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'OdV, ometta di svolgere i controlli previsti, *etc.*) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a dieci ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a massimo 10 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse dell'Istituto, esponga lo stesso ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni

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

del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico dell'Istituto di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

L'Organo Amministrativo comunica l'irrogazione delle sanzioni all'OdV che, di concerto con il medesimo, provvederà al monitoraggio della corretta applicazione delle sanzioni disciplinari comminate.

Per quanto riguarda i dipendenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione accertata e sanzione conseguente:

Dipendenti	**Sanzioni**
Violazioni del Modello del tipo *a)* nel caso di prima violazione	Richiamo verbale
Violazioni del Modello del tipo *a)* nel caso di successiva violazione	Ammonizione scritta
Violazioni del Modello del tipo *b)*	Multa
Violazioni del Modello del tipo *c)*	Sospensione
Violazioni del Modello del tipo *d)*	Licenziamento con indennità o senza preavviso

Le violazioni del Modello indicate nella suestesa Tabella di correlazione sono meglio specificate nel paragrafo 7.7.

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

7.4 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti

Il rapporto dirigenziale con l'ente di appartenenza si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente produce effetti non solo all'interno dell'Istituto, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di reputazione.

Ciò premesso, ai dirigenti di IGQ è richiesto il rispetto delle regole previste nel presente Modello ed è imposto l'obbligo di farne rispettare i precetti, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che ai medesimi riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dall'Organo Amministrativo, entro i limiti e secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato dall'Istituto.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle regole previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, il medesimo potrà essere soggetto alle sanzioni ritenute idonee, in coerenza con la natura del rapporto dirigenziale e nelle forme del procedimento disciplinare.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente di IGQ sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

Per quanto concerne le violazioni commesse da soggetti "apicali", ivi inclusi i dirigenti, trovano applicazione i criteri di cui alla seguente Tabella di correlazione tra violazione e sanzione conseguente:

Soggetti apicali (rapporto di lavoro subordinato)	**Sanzioni (nel caso di prima violazione)**
Violazioni del Modello del tipo *a)*	Ammonizione scritta
Violazioni del Modello del tipo *b)*	Multa
Violazioni del Modello del tipo *c)*	Sospensione
Violazioni del Modello del tipo *d)*	Licenziamento

Le violazioni del **Modello** indicate nella suestesa Tabella di correlazione sono meglio specificate nel paragrafo 7.7.

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

7.5 Sistema sanzionatorio previsto per i componenti del Consiglio Direttivo

In caso di rilevata e accertata violazione del presente Modello ad opera dei membri del Consiglio Direttivo l'OdV informa l'Assemblea e l'intero Consiglio Direttivo, i quali svolgono le dovute valutazioni e prendono gli opportuni provvedimenti, ivi comprese le eventuali sanzioni disciplinari od azioni mirate all'esclusione del Consigliere responsabile della violazione.

Analoghe disposizioni si applicano ai componenti del Comitato Esecutivo e del Comitato Scientifico che si siano resi responsabili di violazioni del Modello, della Legge o del Codice Etico.

7.6 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e Partner

Anche i professionisti esterni cui l'Istituto si appoggia e con i quali collabora per i fini di cui al proprio oggetto sociale sono chiamati al rispetto dei precetti contenuti nel presente Modello organizzativo, nel Codice Etico e nelle procedure.

Al fine di regolare tale impegno, nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate ai contratti e negli accordi stipulati con consulenti, collaboratori esterni, membri delle commissioni o ispettori, *etc*. sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto quanto indicato dal Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 consentirà all'Istituto di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento delle prestazioni oggetto dell'accordo, esigendo il risarcimento dei danni eventualmente patiti.

7.7 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente Modello, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, come elencate nelle sopra indicate tabelle di correlazione, sono meglio specificate come segue:

A. Violazioni del Modello lievi o in aree non critiche o in attività non sensibili al rischio-reato, ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe in aree non critiche; omessa registrazione contabile di una qualunque operazione non critica, minori negligenze procedurali, *etc*.

B. Violazioni del Modello nelle aree critiche, ad esempio: disattendere le procedure previste dal Codice etico in tema di salute e sicurezza dei lavoratori; minori violazioni delle misure e procedure previste dall'Istituto a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione nonché a prototezione del segnalante come definita nel D. Lgs. n. 24/2023 e/o mancata condivisione dei flussi informativi con l'OdV; etc.

C. Violazioni del Modello gravi o in aree critiche, attuate disattendendo specifiche determinazioni delle procedure anche ove la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una procedura dei sistemi di gestione o violazioni negli iter di certificazione, ovvero di una disposizione formalizzata ai sensi del DVR in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente. Omessa segnalazione o condivisione di informazioni riguardo a condotte di particolare gravità. Adozione di condotte illegittime, pur perseguendo l'interesse dell'Istituto. Negligenze gravi nella conservazione documentale inerente ad attività

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

di Audit o a controlli dell'Organismo di Vigilanza, da cui sia conseguita la perdita di documenti o di parti di essi.

D. Violazioni del Modello molto gravi, evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei Reati previsti dal Modello stesso, ovvero a contribuire alla commissione di violazioni da parte di terzi soggetti a audit certificativi. Ad esempio la volontaria violazione di una procedura interna di cui ai sistemi di gestione certificati, o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori ovvero, ancora, di tutela dell'ambiente. Occultamento o distruzione dolosa di documenti o atti afferenti ad audit e/o controlli dell'OdV o di Autorità Pubbliche.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del Destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'Istituto può ragionevolmente ritenersi esposto, in base al D. Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Quanto soprà verrà attuato mediante le Tabelle di correlazione indicate ai paragrafi 7.3 e 7.4.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte del Legale rappresentante o da soggetto da questi delegato, anche su eventuale segnalazione dell'OdV.

7.8 Sistema sanzionatorio in tema di normativa sul whistleblowing

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.

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

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.

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

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.

7.9 Procedura di irrogazione delle sanzioni disciplinari

L'OdV, non godendo di alcun potere di esercitare la funzione disciplinare, si limita a comunicare le risultanze delle attività di verifica effettuate nel corso della propria attività, anche in applicazione della Procedura interna che regolamenta la gestione delle segnalazioni c.d. *whistleblowing*. Il potere disciplinare è esercitato dai vertici amministrativi dell'Istituto, in compatibilità con le norme che regolano il rapporto giuslavoristico o con le disposizioni contrattuali che disciplinano il rapporto con le terze parti.

8 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.

Ciascun dipendente e/o collaboratore viene opportunamente informato circa le possibilità di ricorrere al sistema di segnalazione *whistleblowing*, implementato dall'Istituto ai sensi del D. Lgs. 24/2023, nonché in merito alle modalità di funzionamento del medesimo.

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

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

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.

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

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. 231/01, 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

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

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 istituitili 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.

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

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 procedimentalizzazione 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 princìpi del D. Lgs. 231 vengano estesi ad altri ambiti.

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

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 precondizione.

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

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

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 rischiosità 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.

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

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.

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