



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

ADOZIONE E REVISIONE	DATA	APPROVATO	NOTE
	24.10.2023	Antonella Palmieri	Prima adozione

INDICE

Indice	2
PARTE GENERALE	6
<i>Definizioni</i>	7
1. Il Decreto Legislativo n. 231/01	9
1.1. Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti	9
1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa	9
1.2.1. I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro "legame" con l'Ente	9
1.2.2. Interesse o vantaggio dell'Ente	10
1.2.3. I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti	11
1.3. Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti	11
1.3.1. Responsabilità amministrativa dell'Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale	12
1.3.2. Responsabilità amministrativa dell'ente e reati-presupposto commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione	14
1.3.3. Il Codice Etico	15
1.4. L'applicazione pratica del D. Lgs. n. 231/01	15
1.4.1. Gli "adempimenti ad efficacia esimente" della responsabilità amministrativa degli Enti	15
1.4.2. Le Linee Guida di Confindustria	16
1.4.3. La giurisprudenza penale in tema di responsabilità amministrativa degli Enti	20
1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti	23
1.5.1. Le sanzioni pecuniarie	23
1.5.2. Le sanzioni interdittive	25
1.5.3. La pubblicazione della sentenza di condanna	26
1.5.4. La confisca del prezzo o del profitto del reato	27
2. OTJ S.r.l.	28
2.1. Storia, organizzazione e attività di OTJ S.r.l.	28
3. Il Modello di OTJ S.r.l.	31
3.1. Obiettivi e funzione del Modello	31
3.2. Metodologia adottata nell'aggiornamento del Modello	31
3.2.1. Premessa	31

3.2.2. Approccio operativo	31
(I) Mappatura di OTJ S.r.l. ed individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili (c.d. "as is analysis")	31
(II) Individuazione dei meccanismi correttivi: effettuazione dell'analisi di comparazione della situazione esistente rispetto al Modello a cui tendere	33
(III) Adozione e aggiornamento del Modello - Parte Generale e Parte Speciale	33
(IV) Adozione del Codice Etico	34
3.3. Struttura del Modello: Parte Generale	34
3.4. Struttura del Modello: Parte Speciale	35
4. Organismo di Vigilanza	37
4.1. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza	37
4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza	38
4.3. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	40
4.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza di OTJ S.r.l.	41
4.5. Reporting nei confronti degli organi societari	42
4.6 Modifiche e aggiornamento del modello	42
5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	43
5.1. Obblighi di informativa relativi ad atti Ufficiali	43
5.2. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	44
5.3. Flussi informativi ed incontri periodici	45
5.4. Sistema delle deleghe	46
5.5. Sistema dei poteri	46
6. Sistema disciplinare e sanzionatorio	47
6.1. Principi generali	47
6.2. Violazioni da parte degli Amministratori	48
6.3. Violazioni da parte dei dirigenti	48
6.4. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati	48
6.5. Violazioni da parte dei consulenti, collaboratori, fornitori e <i>partners</i> commerciali	49
6.6. Violazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza	49
6.7. Violazioni da parte del segnalante (whistleblower)	50
7. Selezione e formazione del personale	51
7.1. Sistema di selezione del personale	51

7.2. Formazione e diffusione del Modello	52
7.2.1. Formazione e informazione dei Dipendenti	52
7.2.2. La comunicazione iniziale	52
7.2.3. La formazione	52
PARTE SPECIALE	54
Capitolo 1 - Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione e corruzione tra privati	55
1.1. La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)	55
1.2. Criteri di individuazione dei "soggetti attivi"	68
1.3. La corruzione tra privati (art. 25-ter, lettera s-bis, del Decreto)	71
1.4. Processi sensibili nell'ambito delle "interazioni"	72
1.5. Il sistema organizzativo generale	73
1.6. La politica aziendale sulle "interazioni"	76
1.7. Principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio	78
1.8. Presidi e controlli specifici	81
1.9. Il sistema disciplinare	81
Capitolo 2 - Reati societari	83
2.1. La tipologia dei reati societari (art. 25-ter del Decreto)	83
a) Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni	83
b) Tutela penale del capitale sociale	85
c) Tutela penale del regolare funzionamento della società	88
d) Tutela penale contro le frodi	88
e) Tutela penale delle funzioni di vigilanza	89
f) Tutela penale della regolarità delle operazioni di fusione transfrontaliere	90
2.2. Attività Sensibili nell'ambito dei reati societari	91
2.3. Standard di controllo generali	92
2.4. Principi generali di comportamento	93
2.5. Presidi e controlli specifici	94
2.6. Il sistema disciplinare	96
Capitolo 3 - Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	97

3.1. Le fattispecie dei reati di omicidio e lesioni colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001)	97
3.2. Le indicazioni della normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	99
3.3. Attività Sensibili nell'ambito dei reati commessi in violazione di norme antinfortunistiche	100
3.4. Principi generali di comportamento	101
3.5. Il sistema di gestione dei rischi in ambito di salute e sicurezza di OTJ S.r.l.	102
3.6. Il sistema disciplinare	116
Capitolo 4 - Riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	122
4.1. La tipologia dei reati in materia di antiriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)	122
4.2. Attività sensibili nell'ambito dei reati in materia di antiriciclaggio	125
4.3. Standard di controllo generali	125
4.4. Principi generali di comportamento	127
4.5. Presidi e controlli specifici	128
4.6. Il sistema disciplinare	129
Capitolo 5 - Reati informatici	130
5.1. Le fattispecie dei reati informatici (art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001)	130
5.2. Attività sensibili nell'ambito dei reati informatici	136
5.3. Principi generali di comportamento	137
5.4. Presidi e controlli specifici	138
5.5. Il sistema disciplinare	139
Capitolo 6 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	140
6.1. La fattispecie di reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, del D. Lgs. n. 231/2001)	140
6.2. Attività sensibili nell'ambito del reato di impiego di cittadini di Paesi	143
6.3. Principi generali di comportamento	143
6.4. Presidi e controlli specifici	144
6.5. Il sistema disciplinare	145

PARTE GENERALE

Definizioni

- "OTJ" o "Società": OTJ S.r.l.
- "Codice Etico": Documento adottato da OTJ S.r.l. con delibera dell'Organo Amministrativo, volto ad indicare i valori cui la società si ispira nello svolgimento della propria attività;
- "Decreto": Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modifiche;
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al quale, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, è affidato compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto di OTJ S.r.l. sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- "Dirigenti": i dirigenti di OTJ S.r.l.;
- "Destinatari": gli esponenti aziendali, i fornitori e i Partner che intrattengono rapporti con OTJ S.r.l.;
- "Dipendenti": tutti i lavoratori subordinati di OTJ S.r.l. (impiegati, quadri, ecc.);
- "Modello": il modello di organizzazione, di gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento (di seguito denominato "Modello");
- "P.A." o "Pubblica Amministrazione": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio (con la stessa definizione ci si riferisce a qualsiasi soggetto che rivesta le funzioni di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio anche se non alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione);
- "Pubblici Ufficiali": coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;
- "Incaricati di un Pubblico Servizio": coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio;
- "CONSOB": Commissione Nazionale per la Società e la Borsa;
- "Partner": soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con OTJ S.r.l., quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (consulenti, agenti, procacciatori, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei processi sensibili;
- "Fornitori": soggetti che forniscono beni e servizi non legati ad OTJ S.r.l. da vincoli societari e i prestatori d'opera, di natura non intellettuale, non legati alla Società da vincoli di subordinazione, ivi inclusi i consulenti;
- "Reati": i reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- "Processi Sensibili": attività di OTJ S.r.l. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- "Area di rischio": area/settore aziendale a rischio di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;

- “Sistemi di controllo”: sistema di controllo predisposto dalla società al fine di prevenire, attraverso l’adozione di appositi protocolli, i rischi di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- “Linee Guida Confindustria”: le Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e approvate dal Ministero della Giustizia. Specificatamente, alla data di redazione del presente Modello, le Linee Guida emanate nel marzo 2008 e approvate dal Ministero della Giustizia in data 2 aprile 2008, le Linee Guida emanate nel marzo 2014 e approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014 e, da ultimo, le Linee Guida emanate nel giugno 2021 e approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

1.1. Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare il Decreto ha previsto che gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, sono responsabili nel caso in cui i propri apicali, i propri dirigenti o coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza di questi, commettano alcune fattispecie di reato, tassativamente individuate, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Il fine della norma è quello di sensibilizzare gli enti sulla necessità di dotarsi di una organizzazione interna idonea a prevenire la commissione di reati da parte dei propri apicali o delle persone che sono sottoposto al loro controllo.

Si noti che la responsabilità amministrativa dell'Ente non è sostitutiva di quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il c.d. reato presupposto, ma si aggiunge ad essa.

1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti

1.2.1. I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro "legame" con l'Ente

L'art. 5, comma 1, del Decreto, indica le persone fisiche il cui comportamento delittuoso fa derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, in virtù della teoria della c.d. immedesimazione organica.

Ai sensi di tale articolo, difatti, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia

finanziaria e funzionale nonché da persona che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Con riferimento ai soggetti individuati *sub a)*, è bene evidenziare che, per il Legislatore, non è necessario che la posizione apicale sia rivestita "in via formale", ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche "di fatto" siano effettivamente di gestione e di controllo (come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto, difatti, devono essere esercitate entrambe).

1.2.2. Interesse o vantaggio dell'Ente

Come si è detto, le persone fisiche dal cui comportamento delittuoso può derivare la responsabilità amministrativa devono aver commesso il c.d. reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'"interesse" dell'Ente presuppone sempre una verifica *ex ante* del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il "vantaggio" richiede sempre una verifica *ex post* e può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse.

I termini "interesse" e "vantaggio" hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi e hanno ciascuno una specifica ed autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere, ad esempio, che una condotta che inizialmente poteva sembrare di interesse per l'ente, poi, di fatto, a posteriori non porti il vantaggio sperato.

L'Ente non risponde, di converso, se le persone indicate *sub 1.2.1.* hanno agito **nell'interesse esclusivo proprio o dei terzi**: in tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio in un certo qual modo "fortuito", come tale non attribuibile alla volontà dell'ente.

Nell'ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel "prevalente" interesse proprio o di terzi e l'Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità, salvo l'attenuante ad effetto speciale applicabile all'ente ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto (ovvero, la sanzione

pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,00).

1.2.3. I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti

La responsabilità amministrativa dell'Ente può essere configurata solo in relazione a quegli illeciti penali espressamente individuati come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente dal D. Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 146/2006.

Nel suo testo originario, il Decreto elencava tra i reati-presupposto quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25).

Successivamente, l'elencazione dei reati presupposto è stata notevolmente ampliata: una delle ultime integrazioni del catalogo dei reati-presupposto è avvenuta ad opera del D.L. n. 105/2023 "Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione", convertito con modificazioni dalla Legge n. 13/2023, che, all'art. 6 ter, comma 2, prevede l'introduzione nel c.d. "catalogo" dei reati di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà nella scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) e trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

Si noti, che l'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa, in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

1.3. Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

1.3.1. Responsabilità amministrativa dell'Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale

L'art. 6 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera a) - ovvero, dai soggetti in posizione apicale - l'Ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di organizzazione e gestione 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;
- 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;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello è un complesso di regole e strumenti finalizzato a dotare l'Ente di un efficace sistema organizzativo e di gestione, che sia anche idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere da coloro che operano per conto della società.

I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 devono prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali di segnalazione, di cui almeno un alternativo operante con modalità informatiche, devono essere idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. È previsto, infatti, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e altresì nulli sono il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel sistema disciplinare adottato, devono essere previste delle sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

I Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Preme evidenziare, in ogni modo, che il Decreto delinea un differente trattamento per l'Ente a seconda che il reato-presupposto sia commesso:

- (a) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- (b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Nella prima ipotesi, la disciplina di cui al Decreto prevede la c.d. "l'inversione dell'onere probatorio" riguardo all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati-presupposto. Ciò significa che, qualora venga contestato un illecito amministrativo conseguente alla commissione di uno o più reati-presupposto da parte di un apicale, è l'Ente a dover dimostrare ("non risponde se prova" la sussistenza di tutto quanto richiesto dal Decreto).

1.3.2. Responsabilità amministrativa dell'ente e reati-presupposto commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione

L'art. 7 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera b) - l'Ente è responsabile se la commissione del citato reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa 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.

Il Modello dovrà prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

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

1.3.3. Il Codice Etico

Nel Codice Etico sono fissati in modo chiaro, inequivocabile e facilmente comprensibile i Principi Etici nei quali la Società si rispecchia e ai quali coerentemente si devono ispirare tutti i soggetti con i quali essa opera.

Il Codice Etico, infatti, prevede gli standard morali e professionali minimi che devono caratterizzare l'attività di chi opera per conto della Società.

L'adozione del Codice Etico costituisce altresì uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello, di cui costituisce parte integrante e con il quale va letto ed applicato congiuntamente, anche a fini disciplinari. Le violazioni del Codice Etico in relazione alle tematiche attinenti al Modello possono essere segnalate direttamente all'Organismo di vigilanza e possono portare a conseguenze sanzionatorie, disciplinari o contrattuali a seconda della qualifica del soggetto che commette la violazione.

1.4. L'applicazione pratica del D. Lgs. n. 231/01

1.4.1. Gli "adempimenti ad efficacia esimente" della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto, pertanto, indica quale onere dell'Ente, che qualora adempiuto lo rende esente da responsabilità:

(l) l'adozione e l'efficace attuazione, da parte dell'organo dirigente, di un Modello idoneo a prevenire i reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Tali Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

(a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

(b) prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

- (c) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- (d) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- (e) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- (f) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

(II) l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza).

1.4.2. Le Linee Guida di Confindustria

Come già evidenziato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Confindustria - attraverso le sue Associazioni territoriali e di categoria - è la più rappresentativa organizzazione di rappresentanza delle imprese produttrici di beni e/o servizi in Italia. Il sistema associativo è articolato in 222 organizzazioni e raggruppa, su base volontaria, circa 150.000 imprese di tutte le dimensioni e formule societarie, distribuite nell'intero territorio nazionale, per un totale di oltre 5 milioni di addetti.

Confindustria si propone, per Statuto, di contribuire, insieme alle istituzioni politiche e alle organizzazioni economiche, sociali e culturali, nazionali ed internazionali, alla crescita economica e al progresso sociale del paese.

Anche in tale ottica - e per essere d'ausilio - alle imprese associate Confindustria ha emanato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001".

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli Enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi.

Il primo aggiornamento delle Linee Guida, del marzo 2008, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 2 aprile 2008, mentre il secondo aggiornamento del marzo 2014, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014 e, da ultimo, il terzo aggiornamento del giugno 2021, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021, a venti anni precisi dell'emanazione del Decreto, e ha recepito le evoluzioni legislative e giurisprudenziali intervenute nel tempo.

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi del luglio 2014 e del giugno 2021 adeguano i precedenti testi alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, con il fine di fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti al Decreto alla data, appunto, della loro emanazione (rispettivamente, appunto, luglio 2014 e giugno 2021).

Le Linee Guida di Confindustria forniscono alle associazioni e alle imprese - affiliate o meno all'Associazione - indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Le indicazioni di tale documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;
- esecuzione del *risk assessment*;
- individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- *gap analysis*.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico, per il quale Confindustria ha individuato alcuni contenuti minimi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (*"l'impresa dovrebbe esplicitare e rendere noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro"*) e di tutela ambientale (*"il Codice etico deve enunciare chiaramente l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale"*);
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere orientate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;

- professionalità;
 - continuità di azione.
- Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza (anche tra Organismo e Collegio Sindacale) ed individuazione dei criteri per la scelta di tale Organismo. Le Linee Guida di Confindustria più recenti, inoltre, hanno dedicato particolare attenzione al "*Sistema integrato di gestione dei rischi*", ritenendo evidentemente che, nell'attività di gestione dei rischi di impresa, in contesti imprenditoriali sempre più internazionali, diventa essenziale abbandonare l'approccio tradizionale in favore di una gestione integrata della *compliance*, così da sviluppare sistemi di controllo e procedure che siano in grado di "parlare" la stessa lingua e possano risultare perfettamente armonizzati.

Secondo Confindustria, il passaggio ad una *compliance* integrata avrebbe il pregio di consentire agli Enti di:

- razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti).

Con specifico riferimento ai rischi connessi ai reati di natura fiscale - di recente ingresso nel catalogo dei reati presupposto, all'art. 25 *quiquiesdecies* - le Linee Guida del 2021, nel paragrafo "*Sistemi di controllo ai fini della compliance fiscale*", evidenziano l'importanza di definire una *compliance* fiscale ispirata al "*Tax Control Framework*", nell'ottica di un approccio integrato di gestione del rischio.

Confindustria, inoltre, con riferimento la disciplina relativa alla gestione del *whistleblowing*, pone al centro la tutela della riservatezza del segnalante, che non va intesa come sinonimo di anonimato (sul punto, peraltro, prendendo spunto dalla tendenza manifestata dalle imprese di implementare sistemi in grado di garantire l'anonimato del whistleblower, Confindustria evidenzia che,

per ovviare a potenziali denunce infondate o mere doglianze, si possono adottare specifiche misure in grado di rafforzare il fondamento delle segnalazioni, attingendo dalle Linee Guida pubblicate da ANAC).

Detto ciò, è comunque opportuno evidenziare che:

- 1) la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello;
- 2) Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese.

Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa, difatti, è strettamente connesso al settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

Tra l'altro, la conformità alle Linee di categoria non vale a conferire ai Modelli il crisma della non censurabilità (Corte di Cassazione, sentenza n. 3307 del 18 dicembre 2013).

In ogni modo, costituendo le Linee Guida un valido ausilio e, comunque, sempre uno spunto di riflessione, se ne auspica un continuo aggiornamento che fornisca sempre indicazioni utili in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei reati-presupposto via via di nuova introduzione (di cui agli interventi legislativi successivi al 8 giugno 2021).

1.4.3. La giurisprudenza penale in tema di responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto non individua i requisiti specifici che devono essere presenti affinché un Modello possa considerarsi idoneo, efficace ed efficiente.

In presenza di tale "vuoto" normativo, già dai primi anni di entrata in vigore della citata normativa, la giurisprudenza penale ha iniziato a delineare il c.d. "decalogo del modello" (Ordinanza G.I.P. Tribunale di Roma Giudice Finiti del 4 aprile 2003 e Ordinanza G.I.P. Tribunale di Milano Giudice Secchi del 20 novembre 2004), ovvero le attività necessarie per dotarsi di un Modello idoneo, efficace ed efficiente (cfr. anche Cass. pen., n. 23401/2022).

Specificatamente, la giurisprudenza richiede, tra le altre cose:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (mappatura/gap analysis) - Ordinanza G.I.P. Tribunale di Roma Giudice Finiti del 4 aprile 2003 (nello stesso senso, Corte App. Milano, Sez. 2, 18 giugno 2012, n. 1824) - Cass. pen., n.18842/2019;
- previsioni di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (strategia d'azione) - Ordinanza G.I.P. Tribunale di Roma Giudice Finiti del 4 aprile 2003 (nello stesso senso, Corte App. Milano, Sez. 2, 18 giugno 2012, n. 1824);
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati (esigenza di evitare la costituzione dei c.d. fondi neri) - Ordinanza G.I.P. Tribunale di Roma Giudice Finiti del 4 aprile 2003;
- istituzione dell'O.d.V. per verificare il buon funzionamento del Modello e curarne l'aggiornamento - Ordinanza G.I.P. Tribunale di Roma Giudice Finiti del 4 aprile 2003 (nello stesso senso, Corte App. Milano, Sez. 2, 18 giugno 2012, n. 1824) - Cass. pen., Sez. VI, n. 23401/2022;

Sono requisiti essenziali dell'O.d.V. e, dunque, dei suoi componenti:

- autonomia e indipendenza funzionale e decisionale;
 - professionalità e onorabilità dei componenti;
 - continuità d'azione.
- un flusso informativo con O.d.V. per verificare l'osservanza del Modello e del Codice Etico (di seguito "Codice Etico"), da parte di coloro che vi sono assoggettati - Ordinanza G.I.P. Tribunale di Roma Giudice Finiti del 4 aprile 2003.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede che specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organo di vigilanza proprio per consentire l'esercizio "autonomo" del potere (di vigilanza) (Cassazione pen., Sez. 5, 30 gennaio 2014, n. 4677; nello stesso senso, Corte App. Milano, Sez. 2, 18 giugno 2012, n. 1824).

- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (immediatezza e tempestività delle

sanzioni) - Ordinanza G.I.P. Tribunale di Roma Giudice Finiti del 4 aprile 2003 (nello stesso senso, Corte App. Milano, Sez. 2, 18 giugno 2012, n. 1824).

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede che venga predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello per rendere "credibile" il potere di controllo (Cass. pen., Sez. 5, 30 gennaio 2014, n. 4677).

Nella compilazione del modello è necessaria:

- "l'analisi della storia dell'ente" e della realtà aziendale di altri soggetti operanti nel settore - Ordinanza G.I.P. Tribunale di Milano Giudice Secchi del 20 novembre 2004;
- dare una "visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali" - Ordinanza G.I.P. Tribunale di Milano Giudice Secchi del 20 novembre 2004.

La dinamicità e concretezza dei Modelli, richiesta dalla giurisprudenza, ha l'obiettivo di arrivare a prevedere le possibili modalità attuative dei reati-presupposto.

Il Modello idoneo è quello forgiato dalle "migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico" (Tribunale penale di Milano, Ordinanza del 3 novembre 2010).

Successivamente, la giurisprudenza penale ha sempre ribadito tali indicazioni che, nel silenzio del Decreto, hanno offerto quantomeno un'indicazione di base per la redazione dei Modelli.

Per la giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione, infatti, ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa da reato, l'approntamento di un Modello organizzativo, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, non è da solo sufficiente, essendo anche necessaria l'istituzione di una funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Al riguardo, iniziativa e controllo possono essere ritenuti effettivi e non meramente "cartolari", soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato: infatti, l'art. 6, comma 2, lettera d), del Decreto prevede una serie di obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza, al fine evidente di consentire l'esercizio

"autonomo" del potere (di vigilanza); inoltre, l'art. 6, comma 2, lettera e), prevede un sistema disciplinare idoneo. Da ciò deriva, quindi, che non può definirsi idoneo a esimere la società da responsabilità amministrativa da reato, il Modello organizzativo che preveda l'istituzione di un organismo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle prescrizioni adottate non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo, ma sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato (Cass. pen., Sez. 2, 9 dicembre 2016, n. 52316).

1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti

Il Decreto disciplina quattro tipi di sanzioni amministrative applicabili agli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- 1) le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti;
- 2) le sanzioni interdittive, applicabili soltanto nei casi di particolare gravità;
- 3) la confisca del prezzo o del profitto del reato, che non soffre limitazioni e può essere adottata anche nella forma per "equivalente";
- 4) la pubblicazione della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive.

La ratio della disciplina predisposta in ambito sanzionatorio è evidente: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole fronteggiare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento che l'Ente avrebbe in caso di commissione di reati.

1.5.1. Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è la sanzione principale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Il giudice determina il numero delle quote 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.

L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a 103,00 Euro se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lett. A, del Decreto);
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lett. B, del Decreto).

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,00.

Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una "duplice operazione": deve dapprima determinare l'ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell'illecito, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

- 1) la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a Euro 103.291,00 né inferiore ad Euro 10.329,00;

2) la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell'offesa realizzata.

Comunque, l'art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all'ammontare della sanzione, disponendo che l'Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

1.5.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati-presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- 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 (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- 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.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'Ente, dall'altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre 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.

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:

(I) l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;

(II) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, "concorrono" le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.5.3. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali "specializzati" o di "settore", ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell'ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull'immagine dell'Ente.

1.5.4. La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Per "prezzo" del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa.

Per "profitto" del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall'illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

Anche tale sanzione, come la precedente di cui *sub* 1.5.3. ha una diretta matrice penalistica.

2. OTJ S.r.l.

2.1. Storia, organizzazione e attività di OTJ S.r.l.

La OTJ S.r.l. ha sede in Fiumicino (RM) Via Portuense n. 2400 ed è stata costituita con atto del 23 febbraio 2006, con iscrizione alla Camera di Commercio Industria, Artigianato ed Agricoltura di Roma dal 01.03.2006.

La gestione della società è affidata ad un amministratore unico.

La OTJ S.r.l. ha come oggetto sociale l'attività di:

- organizzazione di seminari, corsi di formazione in genere ed incontri per la formazione del personale dipendente ed assimilato;
- formazione continua in ambito sanitario;
- formazione e consulenza nell'ambito dell'aviazione civile e non, aeroportuale, marittima, portuale, navale e ferroviaria;
- formazione e consulenza nell'ambito specifico dei centri commerciali;
- formazione professionale e non finalizzata alla piena inclusione sociale e dell'autonomia della persona affetta da sordità;
- formazione e consulenza nell'ambito della disabilità;
- formazione e consulenza in materia di inclusione socio-lavorativa dei detenuti;
- formazione e consulenza in materia di trasporto pubblico e privato per persone con mobilità ridotta;
- formazione per il "personale addetto ai servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi" di cui all'art. 3 del Decreto del Ministero dell'Interno de 6 ottobre 2009;
- formazione e consulenza per la formazione di "Tecnici abilitati alla Certificazione Energetica degli Edifici";
- qualificazione e riqualificazione, sia a livello nazionale che internazionale, del proprio personale e del personale della pubblica amministrazione, di aziende, enti pubblici e privati di organismi di qualsiasi specie e di cittadini sia italiani che stranieri;

- implementazione dell'offerta di nuove occupazioni, favorendone lo sviluppo dell'innovazione ed elevandone i livelli di efficienza e produttività anche in collaborazione con Associazioni, Centri, istituti, Enti ed Università nazionali;
- consulenza aziendale e di management, volte a migliorare la qualità delle aziende ottimizzandone le attività.

La OTJ S.r.l. potrà poi compiere, non nei confronti del pubblico, ogni attività strumentale per il conseguimento dell'oggetto sociale, immobiliare e mobiliare - ad eccezione per quest'ultima delle intermediazioni dei valori mobiliari, così come regolato dal D. Lgs. 58/1998 - compresa l'assunzione di interessenze e partecipazioni azionarie e non, in società di capitali aventi scopi analoghi o complementari, purché non in via prevalente e la prestazione di garanzie, incluse quelle fidejussorie, per obbligazioni di terzi.

La OTJ S.r.l. è una Società Certificata Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 per il settore 35 della classificazione EA "Consulenza e Formazione" e per il settore 37 della classificazione EA "Progettazione ed organizzazione eventi formativi" ed accreditata presso la Regione Lazio per i settori "Formazione continua" e "Formazione superiore", con tipologia di accreditamento in ingresso e Determinazione n. D 1789 oltre che Azienda in Convenzione con L'Università Della Tuscia (VT) per la realizzazione di corsi di formazione.

È accreditata definitivamente anche presso la Regione Sicilia e Sardegna per la formazione continua e permanente.

La OTJ S.r.l., inoltre, è una Società di Consulenza & Formazione accreditata per l'erogazione dei corsi BLSA/PBLSA presso:

- ARES 118 REGIONE LAZIO
- ARES 118 REGIONE ABRUZZO
- ARES 118 REGIONE CALABRIA
- ARES 118 REGIONE PUGLIA
- ARES 118 REGIONE UMBRIA
- ARES 118 REGIONE VENETO
- ARES 118 REGIONE LOMBARDIA
- ARES 118 REGIONE CAMPANIA
- ARES 118 REGIONE SICILIA

- ARES 118 REGIONE PIEMONTE
- ARES 118 CITTA' DI BOLOGNA
- ARES 118 REGIONE FRIULI
- ARES 118 REGIONE BASILICATA
- ARES 118 REGIONE LIGURIA
- ARES 118 REGIONE SARDEGNA

La OTJ S.r.l. è attualmente imputata innanzi al Tribunale Penale di Civitavecchia per la violazione amministrativa di cui all'art. 25, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 in relazione all'art. 318 e 321 c.p. nell'ambito del procedimento penale n. 4116/2020 R.G.N.R. poiché, secondo l'impianto accusatorio, un apicale, nell'interesse e a vantaggio della società e in assenza di un modello organizzativo idoneo a prevenire il reato, avrebbe commesso il reato di cui all'art. 318 e 321 c.p..

Nelle competenti sedi la OTJ S.r.l. cercherà di dimostrare l'estraneità della stessa ad eventuali reati commessi nel proprio interesse e/o vantaggio avendo, in ogni caso, compreso l'importanza di dotarsi del presente modello di organizzazione, gestione e controllo anche per evitare in futuro coinvolgimenti analoghi che possano nuocere all'immagine della società che opera ormai nel settore della formazione da oltre 15 anni.

3. IL MODELLO DI OTJ S.r.l.

3.1. Obiettivi e funzione del Modello

OTJ S.r.l. è particolarmente sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, poiché - anche prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio sin qui illustrato - tali valori costituiscono il fulcro del credo societario.

Pertanto, il presente documento costituisce il modello organizzativo di OTJ S.r.l. adottato ai sensi dell'art. 12, comma 2, lett. b) D. Lgs. n. 231/2001.

3.2. Metodologia adottata nell'aggiornamento del Modello

3.2.1. Premessa

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/01, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, riferendosi, di fatto, ad un sistema di gestione dei rischi (cfr. lettere a e b) ed individuando espressamente le due fasi principali in cui tale sistema deve articolarsi:

a) la fase di identificazione dei rischi: ossia, l'analisi del contesto aziendale 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. n. 231/01;

b) la fase di valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

3.2.2. Approccio operativo

(I) Mappatura di OTJ S.r.l. ed individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili (c.d. "as is analysis")

L'obiettivo della mappatura è di accertare la concreta idoneità delle procedure aziendali esistenti a prevenire la commissione di reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

La mappatura del rischio-reato ha alla sua base una valutazione empirica-criminologica.

L'attività di analisi di OTJ S.r.l. è iniziata con l'esame e lo studio:

- dell'organigramma aziendale;
- delle procedure aziendali esistenti;
- di altra documentazione esistente e ritenuta rilevante per la mappatura dell'azienda.

Lo studio dell'organigramma, *in primis*, ha consentito di individuare i c.d. *process owner* (responsabili), per ciascuna area/settore operativo e/o di attività oggetto di analisi.

Una volta identificati i c.d. *process owner* sono state svolte delle interviste mirate a individuare in quali aree/settori di attività potrebbero - in astratto - verificarsi fattispecie riconducibili ai c.d. reati-presupposto.

Per "reati astrattamente realizzabili" si intende far riferimento a quei reati che, per la tipologia merceologica e per la tipologia delle attività aziendali svolte dalla Società, potrebbero, in linea astratta e teorica, essere commessi dagli apicali o dalle persone sottoposte alla loro direzione e controllo, nell'interesse o a vantaggio della società.

Per avere una identificazione dei rischi e dei controlli quanto più approfondita possibile, sono stati intervistati i *process owner*, nonché ogni altro soggetto incaricato di svolgere attività sensibili.

Le informazioni acquisite nel corso delle interviste sono state poi sottoposte agli intervistati affinché gli stessi potessero condividere l'accuratezza e completezza delle stesse.

Le interviste, specificatamente, hanno permesso:

- di acquisire una visione sistematica di tutte le aree/settori di attività della società e del loro effettivo funzionamento;
- di verificare l'effettività dei protocolli e delle procedure esistenti, ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli;
- di identificare i rischi astratti dell'area/settore di attività oggetto di analisi, nonché i potenziali fattori di rischio;

- di determinare l'impatto del rischio per l'azienda ("I") e la probabilità di accadimento ("P");
- di identificare i presidi e le attività esistenti a mitigazione dei rischi rilevanti;
- di valutare l'adeguatezza dei protocolli e delle procedure esistenti, ossia la loro capacità di prevenire il verificarsi di condotte illecite (o comunque di ridurre il rischio ad un livello accettabile) e di evidenziarne le modalità di eventuale realizzazione sulla base della rilevazione della situazione esistente in azienda (in relazione alle aree/attività "sensibili", alle aree/funzioni aziendali coinvolte ed ai controlli ed alle procedure esistenti).

(II) Individuazione dei meccanismi correttivi: effettuazione dell'analisi di comparazione della situazione esistente rispetto al Modello a cui tendere

Una volta individuato il c.d. "rischio potenziale" ne è stata valutata l'accettabilità o meno e, in tale ultimo caso, si è provveduto all'individuazione di meccanismi correttivi idonei a ricondurlo nel perimetro della c.d. "accettabilità", identificando l'insieme degli ulteriori presidi necessari per ogni area di rischio e definendo un piano operativo per arrivare alla loro attivazione.

L'obiettivo di tale fase è quello di riduzione dei rischi di commissione di reati-presupposto.

Aree/processi sensibili, funzioni critiche per il governo dei rischi di commissione del reato, controlli formali esistenti sono descritti nella Parte Speciale del presente Modello, che, in ogni modo, rinvia espressamente ai protocolli e alle procedure vigenti OTJ S.r.l. che ne costituiscono parte integrante.

(III) Adozione e aggiornamento del Modello - Parte Generale e Parte Speciale

Terminate le fasi di analisi sub I) e II), in conformità con quanto indicato dall'art. 6 del Decreto, è stato redatto il presente documento che costituisce il modello di OTJ S.r.l..

Il Modello, in conformità all'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, è un atto di "emanazione dell'organo dirigente" e, come tale è approvato dall'Organo Amministrativo, qui costituito dall'Amministratore Unico.

OTJ S.r.l., con determinazione dell'Amministratore Unico, adotta il presente Modello al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, di

migliorare il sistema di governance aziendale e la vigilanza sulla gestione, nonché di promuovere una cultura d'impresa, rispettose dell'etica, dei principi e valori a cui si ispira la Società.

OTJ S.r.l. contestualmente istituisce l'Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi e aziendali.

OTJ S.r.l. si impegna a tenere aggiornato il Modello, con l'obiettivo di assicurare l'adeguatezza e l'idoneità dello stesso in un'ottica di prevenzione della commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Le modifiche e le integrazioni da apportare al Modello, le quali abbiano carattere sostanziale, dovranno essere rimesse all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

(IV) Adozione del Codice Etico

Il Codice Etico prevede i principi etici cui l'ente e i suoi collaboratori devono attenersi, con l'espressa previsione di sanzioni per chi non li rispetta.

Il Codice Etico ed il Modello realizzano una stretta integrazione di norme interne con l'intento di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed evitare il rischio di commissione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

3.3. Struttura del Modello: Parte Generale

Il Modello è articolato nella presente "Parte Generale", che ne contiene i principi fondamentali e in una "Parte Speciale", suddivisa in capitoli, il cui contenuto fa riferimento alle tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute potenzialmente verificabili all'interno di OTJ S.r.l.

La Parte Generale, dopo aver fornito le "definizioni" dei principali istituti e concetti presi in considerazione nel Modello, illustra dapprima i principi generali, i criteri ed i presupposti per l'attribuzione della responsabilità amministrativa degli Enti (individuazione de soggetti attivi del reato-presupposto; loro "legame" con l'Ente; concetti di "interesse" o "vantaggio" dell'Ente; catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti; etc.), per poi chiarire

quali sono le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti e, in assenza di quest'ultime, le gravi sanzioni amministrative applicabili all'Ente.

Nell'illustrare tali temi e concetti, si è cercato di renderne il contenuto fruibile a tutti i livelli aziendali, al fine di determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di OTJ S.r.l., sia in relazione alla materia della responsabilità da reato degli Enti, sia con riferimento alle gravi conseguenze sanzionatorie in cui incorrerebbe la Società qualora venga commesso uno dei reati contemplati dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006.

Calandosi nel contesto aziendale, si è poi analizzata la storia, l'attività aziendale e l'organizzazione di OTJ S.r.l..

La Parte Generale, infine, tratta dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti di quest'ultimo, delle modalità di gestione delle risorse finanziarie e del sistema disciplinare e sanzionatorio.

3.4. Struttura del Modello: Parte Speciale

Nella "Parte Speciale" vengono esaminate le aree di attività della Società in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006 ritenute potenzialmente verificabili all'interno di OTJ S.r.l. (c.d. "aree sensibili") in relazione alle quali sono stati definiti i seguenti protocolli preventivi:

- Protocollo reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Protocollo reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Protocollo reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 25-septies);
- Protocollo reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- Protocollo impiego di cittadini di paesi terzi (ex art. 25-duodecies);

Si precisa che, in ogni caso, il Codice Etico contiene comunque l'esplicito divieto di commissione di tutti i reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti, la cui violazione è pertanto sanzionata a livello disciplinare o contrattuale.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori specifici capitoli della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto o divenissero maggiormente rilevanti, è demandato all'Organo Amministrativo di OTJ S.r.l. il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera, anche su segnalazione e/o previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello potrà essere aggiornato, in particolare:

- quando intervengano aggiornamenti legislativi;
- quando l'organizzazione aziendale dovesse modificarsi;
- quando il modo di fare azienda ed affari dovesse evolversi;
- quando dovessero rilevarsi violazioni che lo facciano ritenere inadeguato o non idoneo.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente - oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione idonei a prevenire i reati - ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (quali richiamati anche dalle Linee Guida di Confindustria) possono essere così identificati:

- l'autonomia e indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, deve poter svolgere la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente, e, in particolare, del management aziendale;
- la professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- la continuità di azione: per un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, attraverso l'espletamento di verifiche periodiche. La continuità di azione può essere favorita, ad esempio, dalla partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza di un dipendente della società che, per le mansioni svolte, sia in grado di garantire una presenza costante all'interno della società,

pur senza svolgere, ovviamente, funzioni soggette al controllo dell'Organismo di Vigilanza.

4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di OTJ S.r.l. è un organismo monocratico.

L'Organismo di Vigilanza viene istituito con determinazione dell'Amministratore unico e resta in carica per due anni (al termine dei quali può essere rieletto) o fino alla revoca in conformità a quanto previsto in questo paragrafo. Alla scadenza del termine, Organismo di Vigilanza nominato rimane in carica fino a quando intervenga una nuova nomina deliberata dell'organo amministrativo della Società. Se nel corso della carica, l'unico membro dell'Organismo di Vigilanza cessa per qualsiasi motivo dal proprio incarico, l'Organo Amministrativo provvede senza indugio alla sua sostituzione con propria delibera.

Il compenso per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato, viene stabilito nel contratto di incarico professionale.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e/o incompatibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- vincoli di parentela con i soggetti apicali della società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni antecedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza (art. 53, comma 16-ter, D. Lgs. 165/2001);

- sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) per i delitti richiamati dal Decreto;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

I sopra richiamati motivi di incompatibilità e/o ineleggibilità e la connessa autocertificazione devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ove il membro unico dell'Organismo incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette nel corso dello svolgimento dell'incarico, l'Organo Amministrativo, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo Amministrativo deve revocare il mandato.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato esclusivamente per giusta causa, sentito il parere non vincolante dell'Assemblea, mediante un'apposita delibera dell'Organo Amministrativo. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- il venir meno anche dei requisiti di onorabilità e/o professionalità e/o autonomia;

- la sussistenza di una o più delle citate cause di ineleggibilità ed incompatibilità;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza.

In tali ipotesi, l'Organo Amministrativo provvederà tempestivamente a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello revocato, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

Al fine di svolgere con obiettività e indipendenza la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone - come previsto anche dalle Linee Guida di Confindustria del 2021 - di autonomi poteri di spesa sulla base di una dotazione annuale, fissata dall'Organo Amministrativo, su proposta dell'organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza potrà giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della società ovvero di consulenti esterni - previa sottoscrizione di apposito contratto - avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un Regolamento. Le riunioni dell'organismo devono constare di verbali debitamente registrati in un libro verbali custodito dallo stesso Organismo di Vigilanza presso la sede della Società.

4.3. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

La *best practice* nella redazione dei Modelli, in linea con diverse pronunce giurisprudenziali, consiglia l'introduzione, in società che adottano un Organismo di Vigilanza monosoggettivo, di individuare tale figura in soggetto esterno all'azienda.

Ciò al fine di assicurare i necessari requisiti di indipendenza ed autonomia.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca della propria attività esclusivamente all'Organo Amministrativo.

In definitiva, tutti i rapporti nei quali l'organismo è parte, non possono comportare influenza nei suoi confronti, ma solo disponibilità e collaborazione in favore dell'organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere, altresì, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in un apposito regolamento.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi di controllo societario devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si ritiene che l'incarico debba essere affidato ad un organo monocratico composto da un soggetto esterno alla Società.

4.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza di OTJ S.r.l.

All'Organismo di Vigilanza di OTJ S.r.l. è affidato il compito:

1. di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione, attraverso la definizione di un piano delle attività finalizzato anche alla verifica della rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal Modello ed i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti obbligati al suo rispetto;
2. di vigilare sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. di segnalare l'eventuale necessità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali, all'evoluzione normativa o ad ipotesi di violazione dei suoi contenuti;
4. di vigilare sull'osservanza del Codice Etico.

Per perseguire i suoi fini l'Organismo di Vigilanza deve:

- esaminare eventuali segnalazioni ricevute ed effettuare gli accertamenti necessari ed opportuni;
- coordinarsi con la Direzione del Personale per i programmi di formazione del Personale;
- monitorare le iniziative per la diffusione e la verifica del livello di conoscenza e di comprensione del Modello e del Codice Etico;

- aggiornare la lista delle informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo in merito all'attuazione del Modello.

Per svolgere i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società e alla documentazione aziendale, senza necessità di alcun consenso preventivo.

4.5. Reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce almeno semestralmente all'Organo Amministrativo, in merito all'attuazione del Modello, all'attività di Vigilanza svolta e all'emersione di eventuali criticità.

In caso di situazioni straordinarie, quali ipotesi di gravi violazioni del Modello o del Codice Etico, di innovazioni normative che comportino l'urgente necessità di aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto l'Organo Amministrativo.

4.6 Modifiche e aggiornamento del Modello

In relazione all'attività di aggiornamento del Modello, è necessario sottolineare che l'unico organo competente in tal senso è l'Organo Amministrativo, mentre, l'Organismo di Vigilanza deve, ogni volta che ne ravvisi la necessità, formulare proposte a quest'ultimo circa gli opportuni aggiornamenti o modifiche da realizzare.

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Obblighi di informativa relativi ad atti Ufficiali

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o comunicazioni provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, sia a carico di dipendenti di OTJ S.r.l. o di soggetti che operano in nome e per conto della Società, che nei confronti di ignoti, comunque concernenti la società, per i reati di cui al Decreto e alla Legge n. 146/2006;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dall'Amministratore, dai Dirigenti e/o dagli altri Dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati previsti dal Decreto e dalle successive estensioni;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari instaurati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto previsto nel successivo paragrafo, potranno essere effettuate per posta, per email, per pec o mediante piattaforma informatica che ne garantisca la riservatezza e l'anonimato. Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto indicato nel capitolo di riferimento.

5.2. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

In particolare devono essere trasmesse tutte le notizie relative alla presumibile violazione di procedure che potrebbero agevolare la commissione dei reati in relazione all'attività di OTJ S.r.l. o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa.

Le segnalazioni - aventi ad oggetto ogni violazione accertata o presunta del Modello - dovranno essere effettuate in forma scritta, cartacea o telematica, e archiviate dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve agire in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di OTJ S.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Garantisce altresì al segnalante di verificare lo stato della pratica scaturita dalla propria segnalazione. Inoltre l'Organismo di Vigilanza controlla il rispetto della procedura e garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o comportamenti discriminatori collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al riguardo, il sistema disciplinare prevede sanzioni applicabili anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le predette segnalazioni, in conformità al dettato normativo vigente a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, potranno essere effettuate tramite i seguenti alternativi canali di comunicazione:

- cartacee con posta prioritaria con l'indicazione di "RISERVATO" sulla busta indirizzata a: Organismo di Vigilanza, c/o OTJ S.r.l. - Via Portuense n. 2400, c.a.p. 00054, Fiumicino (RM);

- via email all'indirizzo di posta elettronica dedicato odv.otj@gmail.com o via pec odv.otj@pec.it, a cura direttamente dell'Organismo di Vigilanza, su un dominio non di proprietà di OTJ S.r.l., e da pubblicizzare sul sito internet della Società alla voce "Contatti";
- mediante apposita piattaforma informatica alla quale si può accedere attraverso link di riferimento disponibile sul sito internet aziendale, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

La suddetta piattaforma informatica deve rispettare le seguenti caratteristiche:

- permettere la segnalazione in forma riservata e anonima;
- deve consentire al segnalante di seguire lo sviluppo della propria segnalazione;
- deve consentire all'Organismo di Vigilanza di dialogare con il segnalante al fine di poter approfondire eventuali temi di cui abbia necessità;
- deve consentire al segnalante di allegare alla propria segnalazione file contenenti documenti che dimostrino i fatti segnalati.

La corrispondenza destinata all'Organismo di Vigilanza non deve essere in alcun modo aperta o visionata da altri soggetti.

L'Organismo di Vigilanza deve essere sempre messo in condizioni di poter ottenere un report relativo alle anomalie riscontrate nell'esercizio dell'attività di impresa, che possano ragionevolmente far ipotizzare l'avvenuta violazione del Modello.

5.3. Flussi informativi ed incontri periodici

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie attività di verifica e controllo anche attraverso l'analisi di sistematici flussi informativi periodici, ovvero istituiti all'occorrenza, trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello e dalla struttura di Audit relativamente alle attività svolte nelle Aree a Rischio. Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, con le relative tempistiche

ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali e/o in istruzioni operative adottate dalla Società.

I contenuti di tali flussi informativi periodici potranno essere altresì condivisi nel corso di incontri che l'Organismo di Vigilanza svolge periodicamente.

5.4. Sistema delle deleghe

L'Organismo di Vigilanza deve essere prontamente informato del sistema delle deleghe e delle procure adottato da OTJ S.r.l., nonché di ogni loro modifica.

5.5. Sistema dei poteri

All'Organismo di Vigilanza deve essere sempre comunicato il sistema di poteri adottato dalla società.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1. Principi generali

L'efficace attuazione del Modello è assicurata anche dalla previsione e predisposizione, in OTJ S.r.l., di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal citato Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dalla instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Le sanzioni disciplinari potranno quindi essere applicate dalla Società ad ogni violazione del presente Modello e del Codice Etico, indipendentemente dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito di un processo penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i lavoratori Dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori e i Collaboratori di OTJ S.r.l., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, in virtù di apposite clausole contrattuali.

La violazione delle singole disposizioni del presente Modello e del Codice Etico, da parte dei soggetti suindicati, costituiscono sempre illecito disciplinare.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari o dell'eventuale archiviazione.

OTJ S.r.l. cura l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto di lavoro, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello, e l'applicazione delle relative sanzioni, verrà condotto in conformità alla vigente normativa e nel rispetto della dignità dei soggetti coinvolti.

6.2. Violazioni da parte degli Amministratori

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza procede a convocare l'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.3. Violazioni da parte dei dirigenti

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni previste dalla normativa vigente e dal Contratto Nazionale normativo ed economico applicabile ai dirigenti, nonché, in caso in cui in detti documenti non siano previste sanzioni inferiori al licenziamento, potranno essere applicate le sanzioni di cui al corrispondente CCNL per i dipendenti.

6.4. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

I lavoratori subordinati di OTJ S.r.l. devono rispettare gli obblighi stabiliti dall'art. 2104 c.c.; obblighi dei quali il presente Modello ed il Codice Etico adottato dall'azienda, rappresentano parte integrante.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, le sanzioni irrogabili, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 delle Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge, nonché dall'apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro, che qui si intendono completamente richiamate.

Non appena avuta conoscenza della violazione del Modello, OTJ S.r.l. promuove l'azione disciplinare volta all'accertamento della violazione. Di conseguenza, si procederà alla contestazione per iscritto dell'addebito al dipendente, al quale

verrà fornito congruo termine di replica, onde consentire un adeguato espletamento del diritto di difesa.

Appare opportuno precisare che è necessario rispettare le disposizioni e le garanzie previste dal già citato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, che, come detto, deve essere inteso parte integrante del presente Modello.

6.5. Violazioni da parte dei consulenti, collaboratori, fornitori e *partners* commerciali

La violazione da parte di consulenti, collaboratori, fornitori e *partners* commerciali delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ai medesimi applicabili è sanzionata secondo quanto stabilito nelle clausole contrattuali di riferimento.

In particolare, nei contratti con i fornitori e partner deve essere presente la clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs. 231/01 ovvero di previsioni inserite nel Modello 231 che siano ad essi direttamente applicabili e rese note contrattualmente, compresa la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta inteso che tutti i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con OTJ S.r.l. devono impegnarsi per iscritto, all'atto di sottoscrizione del contratto, al rispetto del presente Modello e del Codice Etico.

6.6. Violazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti, compresa la revoca dell'incarico.

6.7. Violazioni da parte del segnalante

Nel caso in cui la segnalazione risulti priva di fondamento dovranno essere effettuati accertamenti finalizzati a verificare se la segnalazione sia stata effettuata con dolo o colpa grave e in caso affermativo si darà corso alle azioni disciplinari nei confronti del segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione. Rimane impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in mala fede e/o in presenza di segnalazioni opportunistiche o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o intenzionalmente strumentale dell'istituto del *whistleblowing*.

7. SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

7.1. Sistema di selezione del personale

Nella selezione di Dirigenti, Dipendenti, Consulenti e *Partners*, OTJ S.r.l. ha previsto principi di selezione, alla cui osservanza sono obbligate tutte le Funzioni aziendali ed in particolare le Risorse umane, volti ad assicurare che venga assunto, secondo principi di equità e trasparenza, il personale specificatamente qualificato e capace.

I sopra indicati soggetti devono essere selezionati in base alle necessità aziendali, alla preparazione, alla professionalità ed affidabilità. In nessun caso la scelta deve essere effettuata come strumento, anche corrispettivo, per riconoscere illeciti vantaggi a Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

In fase di selezione, deve essere valutata, per quanto possibile e secondo ogni mezzo legittimamente consentito, l'affidabilità del soggetto anche con riferimento agli obiettivi di prevenzione di cui al Decreto.

Inoltre, è proibito intrattenere rapporti di lavoro dipendente e consulenze con ex impiegati della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, che, a causa delle proprie funzioni istituzionali, partecipino o abbiano partecipato personalmente ed attivamente all'attività societaria o comunque abbiano ratificato richieste effettuate dalla Società, a meno che detti rapporti non siano stati preliminarmente ed adeguatamente enunciati alle Risorse umane e valutati dall'Organismo di Vigilanza prima di procedere all'assunzione.

Infine, i cittadini di Paesi Extra-Comunitari potranno essere assunti soltanto una volta che siano state effettuate le necessarie verifiche volte ad accertare il possesso di regolare e valido permesso di soggiorno e permesso di lavoro sul territorio nazionale, nonché il titolo abilitativo necessario per l'attività che sono chiamati a svolgere per la Società.

7.2. Formazione e diffusione del Modello

7.2.1. Formazione e informazione dei Dipendenti

L'Organismo di Vigilanza promuove mediante la predisposizione di appositi piani comunicati all'Organo Amministrativo ed implementati dalla Società, le attività di formazione ed informazione del Modello

La diffusione del Modello e l'informazione del personale in merito al contenuto del D. Lgs. n. 231/2001 e ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione di OTJ S.r.l..

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo, e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel D. Lgs. n. 231/2001.

7.2.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello e le sue successive integrazioni o modifiche di rilievo sostanziale sono comunicate a tutti i Dipendenti, i Fornitori, i Collaboratori e gli Organi Sociali.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, che contiene il Codice Etico ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la società.

7.2.3. La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

OTJ S.r.l. cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare, attraverso:

- corsi di formazione;
- meeting aziendali;
- intranet aziendale (continuamente aggiornata);
- e-mail ai dipendenti;
- predisposizione di questionari di verifica dell'efficacia formativa raggiunta.

La formazione deve vertere sulla completa conoscenza e comprensione delle seguenti aree:

- il D. Lgs. n. 231/2001: i principi generali, i reati previsti (anche quelli di cui alla Legge n. 146/2006) e le sanzioni applicabili alla Società;
- i principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico;
- i poteri dell'Organismo di Vigilanza, nonché gli obblighi informativi nei suoi confronti;
- il sistema disciplinare.

Sulla base di quanto statuito nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza, monitora l'esecuzione del piano di formazione ed informazione.

PARTE SPECIALE

Capitolo 1

REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CORRUZIONE TRA PRIVATI

1.1. La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)

Gli artt. 24 e 25 - presenti nel Decreto sin dalla sua originaria formulazione - prevedono quali reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente i seguenti illeciti, in parte rimodulati dalla Legge n. 190/2012, nonché dalla Legge n. 69/2015, dalla Legge n. 161/2017, dalla Legge n. 3/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020.

Successivamente, l'elencazione dei reati presupposto è stata ulteriormente ampliata, con l'introduzione - ad opera del D.L. n. 105/2023 "Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione", convertito con modificazioni dalla Legge n. 13/2023 - dei reati di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e turbata libertà nella scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

➤ **Art. 314, comma 1, c.p.**

Peculato (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, avendo per ragione del proprio ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropri.

Si tratta, in ogni modo, di un reato proprio non esclusivo, potendo essere concretamente commesso anche da un estraneo in concorso con i soggetti pubblici indicati.

Il presupposto della condotta è il possesso o la disponibilità della cosa (e, quindi, l'esistenza di una relazione funzionale tra la cosa e l'agente). Per possesso la dottrina è concorde nel non considerarlo alla stregua del possesso disciplinato dal diritto civile, ma nel ritenerlo quale potere di fatto sul bene, direttamente collegato ai poteri e ai doveri funzionali dell'incarico ricoperto, adottando quindi un concetto più ampio. L'affiancamento poi della disponibilità chiarisce che anche la possibilità di disporre della cosa, a prescindere dalla materiale detenzione della stessa, è idonea ad integrare, laddove sussista anche gli altri elementi, il reato in esame.

La relazione tra la cosa e l'agente, infine, deve trovare la sua ragione nell'ufficio o il servizio svolto dal soggetto pubblico.

➤ **Art. 316 c.p.**

Peculato mediante profitto dell'errore altrui (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità. Tale condotta, tuttavia, rileva solo se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.

A differenza della fattispecie carattere generale del peculato di cui all'art. 314 c.p. qui l'esercizio delle funzioni o del servizio non costituisce la ragione del possesso, ma solo un momento cronologico all'interno del quale deve concretizzarsi la condotta tipica, e, inoltre, non è richiesto il requisito del preesistente possesso poiché la condotta consiste nel ricevere, ovvero accettare quanto viene per errore dato o reso disponibile, oppure nel ritenere (ossia, non restituire).

Giovarsi dell'errore altrui significa approfittare di una preesistente falsa rappresentazione del terzo tale da mettere il soggetto agente nella condizione di poter consumare il reato. L'errore che genera l'appropriazione può

discendere da qualsiasi causa, ma non può essere prodotto volontariamente, ovvero con dolo, dal soggetto che "cade" in errore.

➤ **art. 316-bis c.p.**

Malversazione a danno dello Stato

La malversazione ai danni dello Stato si configura nel caso in cui un soggetto, dopo aver ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee, contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi per cui erano state concesse (è sufficiente avere distratto anche solo parzialmente la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata sia stata comunque svolta).

Tale reato è configurabile anche con riferimento a finanziamenti ottenuti nel passato e che solo successivamente non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

➤ **art. 316-ter c.p.**

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui un soggetto, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee.

La differenza con il reato di malversazione (art. 316-bis c.p.), è data dal fatto che nell'ipotesi in commento non rileva l'uso che viene fatto delle erogazioni, poiché l'illecito si realizza nel momento in cui il soggetto ottiene l'erogazione.

Tale ipotesi di reato, inoltre, è residuale rispetto alla fattispecie di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) e, pertanto, può essere integrata solo nei casi in cui non sia configurabile la citata ipotesi di truffa (vanno ricondotte alla fattispecie di cui all'art. 316-ter c.p. - e non

a quella di truffa - le condotte alle quali non consegue un' "induzione in errore" per l'ente erogatore, dovendosi tenere conto, al riguardo, sia delle modalità del procedimento di volta in volta in rilievo ai fini della specifica erogazione, sia delle modalità effettive del suo svolgimento nel singolo caso concreto).

➤ **art. 317 c.p.**

Concussione

Il reato di concussione si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

Si ha abuso dei "poteri" quando il soggetto agente utilizza poteri che, pur rientrando nella propria competenza quale manifestazione delle proprie potestà funzionali, sono posti in essere per uno scopo diverso da quello per il quale gli sono stati attribuiti.

Si ha abuso della "qualità" quando il soggetto agente pone in essere una condotta che, a prescindere dalle proprie competenze, è caratterizzata dalla strumentalizzazione della posizione di preminenza dallo stesso nei confronti del privato. Tale forma di strumentalizzazione, comunque, deve attenersi ad un possibile esercizio abusivo, da parte dell'agente, dei suoi poteri di pubblico ufficiale.

Il reato di concussione è caratterizzato, inoltre, da una condotta idonea a limitare la libertà di determinazione del destinatario, attuata dall'agente con violenza o minaccia, esplicita od implicita, che genera una vera e propria costrizione, dalla quale il privato può sottrarsi solo subendo un danno ingiusto.

La citata ipotesi delittuosa si può realizzare, ad esempio, quando il responsabile dell'ufficio di una Pubblica Amministrazione costringe un apicale di una società privata ad assicurargli l'assunzione a tempo indeterminato della propria nuora presso la società per la quale lavora come condizione essenziale per ottenere il rinnovo o l'emanazione di un provvedimento che la Società privata avrebbe comunque diritto ad avere.

➤ **art. 318 c.p.**

Corruzione per l'esercizio della funzione

Tali ipotesi di reato si configurano nel caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio (quest'ultimo ai sensi dell'art. 320 c.p.), per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa.

La medesima condotta è addebitabile, ai sensi dell'art. 321 c.p., anche al privato che dà o promette il denaro od altra utilità. A seguito della novella del 2012, perché venga integrato il reato in esame non occorre che l'atto corruttivo siano finalizzato ad ottenere un "atto dell'ufficio", essendo sufficiente che vi sia l'asservimento della funzione pubblica ("esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri") al privato. Ed, infatti, il nuovo testo dell'articolo 318 c.p. ha determinato una estensione dell'area di punibilità, passando dalla punibilità dell'accettazione della promessa o della dazione, per sé o per un terzo, di denaro o altra utilità per un atto compiuto o da compiersi conforme ai doveri del proprio ufficio, alla punibilità della accettazione della promessa o della dazione, per sé o per un terzo, di denaro o altra utilità per la semplice funzione svolta dal soggetto attivo senza che sia più necessario che quest'ultimo abbia compiuto o stia per compiere un atto del proprio ufficio di interesse per il corruttore. La citata ipotesi delittuosa, si può realizzare, ad esempio, quando il Manager di un'azienda inviti un funzionario pubblico incaricato della gestione di una determinata procedura di interesse per l'azienda, ad un evento di mero intrattenimento presso in una rinomata località turistica, sostenendo integralmente le spese di vitto e alloggio del funzionario e della sua famiglia.

Si noti che tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a conseguire un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato è un mero soggetto passivo, che subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio, senza potersene sottrarre.

➤ **art. 319 c.p.**

Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

Tale ipotesi di reato può venire in rilievo in quei casi in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio (quest'ultimo ai sensi dell'art. 320 c.p.), per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa. La medesima condotta è addebitabile, ai sensi dell'art. 321 c.p., anche al privato che dà o promette al pubblico ufficiale il denaro od altra utilità.

La pena è aumentata se il fatto ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi, quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità (art. 319-bis).

➤ **art. 319-ter c. p.**

Corruzione in atti giudiziari

La corruzione in atti giudiziari si configura se i fatti previsti e puniti dagli artt. 318 e 319 c.p. sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo. Tale ipotesi di reato si configura anche in capo al soggetto che corrompe.

La citata ipotesi delittuosa, si può realizzare, ad esempio, quando il Capo dell'Ufficio Legale di un'azienda corrompe un magistrato affinché rigetti indebitamente il ricorso amministrativo di un competitor relativo ad una gara che l'azienda nella quale lavora si è aggiudicata.

➤ **art. 319-quater c.p.**

Induzione indebita a dare o promettere utilità

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, salvo che il fatto costituisca reato più grave, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, abusando della

sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

Nel reato di induzione indebita, la persuasione e/o la pressione morale hanno un più tenue valore condizionante della libertà di autodeterminazione del destinatario che, avendo maggiori margini di scelta, finisce col prestare acquiescenza alla richiesta della prestazione non dovuta, per conseguire un tornaconto personale.

La citata ipotesi delittuosa, può realizzarsi, ad esempio, quando un apicale di una Società, dopo alcuni incontri con il funzionario pubblico competente a rilasciare una specifica autorizzazione necessaria per una delle attività espletate dalla citata Società, a seguito di alcune chiare allusioni da parte dell'agente pubblico, è indotto a pensare che per ottenerla più velocemente è utile promettere - come in effetti fa - un qualche beneficio economico al funzionario. Nella citata fattispecie, difatti, non si realizza una coartazione psicologica idonea a sottomettere del tutto la volontà della vittima - come avviene per la concussione - ma il pubblico agente, abusando della propria qualità, esercita sulla vittima una pressione non irresistibile, che lascia un significativo margine di autodeterminazione, collegato al perseguimento di un vantaggio da parte della stessa.

➤ **art. 320 c.p.**

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

➤ **art. 321 c.p.**

Pene per il corruttore

Le pene stabilite nel primo comma dell'art. 318, nell'art. 319, nell'art. 319-bis, nell'articolo 319-ter e nell'art. 320 in relazione alle suddette ipotesi degli art. 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità.

➤ **art. 322 c.p.**

Istigazione alla corruzione

Tale ipotesi delittuosa è commessa da chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti, a un pubblico ufficiale o a un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

La pena prevista per tale condotta si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

Rientra in tale ipotesi anche l'offerta o la promessa fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio a omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, sempre qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

La pena prevista per tale condotta si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 319 c.p.

➤ **art. 322-bis, c.p.**

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Sulla base del richiamo all'art. 322-bis operato dall'art. 25 del Decreto, le ipotesi di reato di corruzione e concussione summenzionate si configurano anche nel caso in cui il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso, anche a seguito di induzione a farlo:

1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;

2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;

4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;

5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale.

5-ter) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali;

5-quater) ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali;

5-quinquies) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di Stati non appartenenti all'Unione europea, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione.

Le disposizioni degli artt. 319-*quater*, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, c.p. si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

1) alle persone indicate nel primo comma dell'art. 322-*bis* c.p.;

2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

Le persone indicate nel primo comma dell'art. 332-*bis* sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

➤ **Art. 323 c.p.**

Abuso d'ufficio (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto.

La condotta deve essere compita nello svolgimento delle funzioni o del servizio, non rileva dunque il compimento di atti in occasione dell'ufficio e il mero abuso di qualità, cioè l'agire al di fuori dell'esercizio della funzione o del servizio.

Il riferimento al vantaggio patrimoniale fa sì che venga dato rilievo al complesso dei rapporti giuridici a carattere patrimoniale conseguenti all'atto antidoveroso dell'agente, senza dunque ricomprendere vantaggi di tipo morale o politico.

Il danno per il terzo non viene invece specificato e pertanto può consistere in qualsiasi aggressione ingiusta nei confronti della sfera personale o patrimoniale del soggetto passivo.

➤ **art. 346-bis c.p.**

Traffico di influenze illecite

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un soggetto, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319 *ter*, sfruttando relazioni

esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sè o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.

➤ **art. 353 c.p.**

Turbata libertà degli incanti

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un soggetto, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di Pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti.

L'oggetto delle condotte incriminate è la gara pubblica, ossia i procedimenti attraverso cui la Pubblica Amministrazione individua i soggetti con cui contrarre. Con tale disposizione il Legislatore ha voluto tutelare sia la libera concorrenza, sia il buon andamento della Pubblica Amministrazione.

➤ **art. 353-bis c.p.**

Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un soggetto, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della Pubblica Amministrazione.

Sono incriminate, quindi, le medesime condotte previste all'art. 353 c.p., con la differenza che la punibilità interviene già nella fase di predisposizione del bando e quindi nel momento in cui l'amministrazione interviene relativamente alle modalità di scelta del contraente.

➤ **art. 356 c.p.**

Frode nelle pubbliche forniture

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui sia commessa frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'art. 355 c.p.

La norma tutela il buon andamento della Pubblica Amministrazione affinché non sia minacciato dall'inadempimento o dalla frode in relazioni a particolari contratti di rilevante interesse pubblico, aventi ad oggetto determinati beni.

Tale reato può essere commesso solamente da chi è vincolato contrattualmente con lo Stato, con un ente pubblico o con un'impresa esercente un servizio di pubblica necessità, e quindi dal fornitore, dal subfornitore, dal mediatore e dal rappresentante.

Il contratto di fornitura, difatti, assurge a presupposto del reato, non intendendosi però uno specifico tipo di contratto, ma, più in generale, ogni strumento contrattuale destinato a fornire alla P.A. cose o servizi ritenute necessarie.

Elemento differenziale rispetto alla fattispecie di cui all'art. art. 355 del c.p. è ovviamente la "frode" che contraddistingue il successivo inadempimento, la quale può avere luogo, dato il tenore letterale della norma, solo nella fase esecutiva del contratto. Si deve evidenziare, tuttavia, che non siamo di fronte ad un concetto "pacifico": alcuni ritengono che la frode sia identificabile nei raggiri volti a ingannare la controparte, altri propendono per la semplice malafede contrattuale, ritenendo sufficiente che il fornitore modifichi dolosamente l'esecuzione del contratto in danno alla controparte.

Inoltre, ai fini della configurabilità del delitto di frode nelle pubbliche forniture, non è sufficiente il semplice inadempimento doloso del contratto, richiedendo la norma incriminatrice una condotta qualificabile in termini di malafede contrattuale, consistente nel porre in essere un espediente malizioso o ingannevole, idoneo a far apparire l'esecuzione del contratto conforme agli obblighi assunti. (la malafede contrattuale, infatti, è l'elemento che distingue il reato di frode nelle pubbliche forniture dal meno grave reato di inadempimento

nelle pubbliche forniture, come chiarito dalla giurisprudenza della Suprema Corte).

art. 640, comma 2, n. 1, c.p.

Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico

Il reato in questione si consuma nel caso in cui un soggetto, per procurare un ingiusto profitto, a sé o ad altri, ponga in essere artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato o ad altro Ente Pubblico.

Tale fattispecie si realizza, ad esempio, nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara o per l'ottenimento di specifiche autorizzazioni, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere supportate da documentazione artefatta, al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

La giurisprudenza della Suprema Corte, sul punto, ha già avuto modo di chiarire che vanno ricondotte alla fattispecie di cui all'art. 316-ter c.p. - e non a quella di truffa - tutte le condotte alle quali non consegua un'"induzione in errore" per l'ente erogatore, dovendosi tenere conto, al riguardo, sia delle modalità del procedimento di volta in volta in rilievo ai fini della specifica erogazione, sia delle modalità effettive del suo svolgimento nel singolo caso concreto.

art. 640-bis c.p.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche

Oggetto della truffa in questo caso è l'indebito conseguimento di contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Tale fattispecie si realizza, ad esempio, nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici. È sempre richiesta, come già evidenziato, l'induzione in errore di tali soggetti pubblici.

➤ **art. 640-ter c.p.**

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato o ad altro ente pubblico o, ancora, all'Unione europea.

➤ **Art. 2 della Legge n. 898/1986**

Frode ai danni del fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, ove il fatto non configuri il più grave reato previsto dall'art. 640-bis c.p., chiunque, mediante l'esposizione di dati o notizie falsi, consegue indebitamente, per sé o per altri, aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.

Agli effetti di legge, alle erogazioni a carico del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale sono assimilate le quote nazionali previste dalla normativa comunitaria a complemento delle somme a carico di detti Fondi, nonché le erogazioni poste a totale carico della finanza nazionale sulla base della normativa comunitaria.

1.2. Criteri di individuazione dei "soggetti attivi"

Sono "soggetti attivi" di alcuni dei reati sin qui illustrati coloro i quali posseggono, a seconda della ipotesi delittuosa di volta in volta presa in considerazione, la qualifica di pubblico ufficiale e/o incaricato di pubblico servizio.

Per la corretta identificazione dei "soggetti attivi" è necessaria una brevissima premessa che fornisca sinteticamente i relativi criteri di individuazione.

ENTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. Agli effetti della legge penale, è considerata tale qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi. Tuttavia, è bene precisare che non tutte le persone fisiche che agiscono nella sfera e/o in relazione ai suddetti Enti possono rivestire la qualifica di "soggetti attivi" delle fattispecie criminose di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto, ma solo le figure del "Pubblici Ufficiali" e/o dell'"Incaricati di Pubblico Servizio".

Sebbene non esista nel codice penale una definizione di pubblica amministrazione, in base a quanto stabilito nella Relazione Ministeriale al codice stesso ed in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla pubblica amministrazione quegli enti che svolgano "tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici".

Nel tentativo di formulare una preliminare classificazione di soggetti giuridici appartenenti a tale categoria è possibile richiamare, da ultimo, l'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001 in tema di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, il quale definisce come amministrazioni pubbliche tutte le amministrazioni dello Stato.

A titolo esemplificativo, si possono indicare quali soggetti della pubblica amministrazione, i seguenti enti o categorie di enti:

1. istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative;
2. enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, quali:
 - 2.1. Ministeri;
 - 2.2. Camera dei Deputati e Senato della Repubblica;
 - 2.3. Dipartimento Politiche Comunitarie;
 - 2.4. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato;
 - 2.5. Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas;
 - 2.6. Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni;
 - 2.7. Banca d'Italia;
 - 2.8. CONSOB;

- 2.9. Autorità Garante per la protezione dei dati personali;
- 2.10. Agenzia delle Entrate;
- 2.11. IVASS: Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni;
3. Regioni;
4. Province;
5. Comuni;
6. Comunità montane, e loro consorzi e associazioni;
7. Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, e loro associazioni;
8. tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, quali:
 - 8.1. INPS;
 - 8.2. CNR;
 - 8.3. INAIL;
 - 8.4. INPDAI;
 - 8.5. INPDAP;
 - 8.6. ISTAT;
 - 8.7. ENASARCO;
 - 8.8. ASL
9. Enti e Monopoli di Stato;
10. RAI.

Anche i soggetti di diritto privato concessionari di pubblici servizi e le società partecipate a maggioranza da un ente pubblico sono considerate, dalla più recente giurisprudenza, alla stessa stregua di enti pubblici.

Ferma restando la natura puramente esemplificativa degli enti pubblici sopra elencati, si evidenzia come non tutte le persone fisiche che agiscono nella sfera e in relazione ai suddetti enti siano soggetti nei confronti dei quali (o ad opera dei quali) si perfezionano le fattispecie criminose ex D. Lgs. 231/2001.

In particolare le figure che assumono rilevanza a tal fine sono soltanto quelle dei "Pubblici Ufficiali" e degli "Incaricati di Pubblico Servizio".

PUBBLICI UFFICIALI. Agli effetti della legge penale, secondo quanto disposto dall'art. 357 c.p., sono pubblici ufficiali (1) coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

In tale contesto, non assumono la qualifica in esame tutti quei soggetti che, sebbene di grado tutt'altro che modesto, svolgano solo mansioni preparatorie alla formazione della volontà dell'Ente (ad esempio, i segretari amministrativi, salvo qualora, in specifici casi e per singole incombenze, non concorrano a formare o manifestino la volontà della Pubblica Amministrazione).

INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO. Agli effetti della legge penale, secondo quanto disposto dall'art. 358 cp sono "incaricati di un pubblico servizio" coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.

Per "pubblico servizio" deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione (da norme di diritto pubblico), ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri certificativi, autorizzativi e deliberativi tipici di quest'ultima (restano escluse lo svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale).

L'elemento discriminante per individuare se un soggetto rivesta o meno la qualità di "incaricato di un pubblico servizio", pertanto, non è rappresentato dalla natura giuridica assunta o detenuta dall'Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici e/o nel soddisfacimento di bisogni di interessi generali.

1.3. La corruzione tra privati (art. 25-ter, lettera s-bis, del Decreto)

La già citata Legge n. 190/2012 ha provveduto anche ad introdurre il reato di "corruzione tra privati" (art. 2635, comma 3, c.c.) tra i reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Successivamente, con il D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 ("Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato"), in vigore dal 14 aprile, sono state apportate alcune modifiche al testo originario dell'art. 2635 c.c., poi in parte rimodulato

anche dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 ("Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici").

L'analogia della condotta (corruttiva) con le ipotesi delittuose appena illustrate e la parziale coincidenza delle aree sensibili, ne rendono opportuna la trattazione nel capitolo 1 della Parte Speciale.

➤ **art. 2635, comma 3, c.c.**

Corruzione tra privati

L'art. 2635, comma 3, c.c. punisce la condotta di chi offre, dà o promette, anche per interposta persona, denaro o altra utilità per sé o per altri, ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori - di società o di enti privati, anche per interposta persona - o a persone sottoposte alla loro vigilanza o controllo (ad esempio, i lavoratori subordinati, parasubordinati o i collaboratori esterni), o, ancora, a chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle testé delineate, per compiere od omettere atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società.

L'elemento di differenziazione tra alcune delle precedenti ipotesi corruttive ed il reato esaminato, pertanto, è rappresentato dal fatto che in quest'ultimo, i soggetti "corruttibili" non hanno la qualifica di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio.

Tale fattispecie si realizza, ad esempio, nel caso in cui un apicale di un'azienda dia denaro ad un CFO di una azienda competitor affinché rediga in maniera non corretta i documenti della società ove lavora, così da cagionare a quest'ultima un grave nocumento.

1.4. Processi sensibili nell'ambito delle "interazioni"

Ciò premesso, le attività ritenute più specificatamente a rischio sono i seguenti:

- Redazione di bilancio, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali;

- Fatturazione;
- Negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti per l'acquisto di beni, servizi e consulenze (regolate dalla Procedura "Ciclo Passivo");
- Negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti per la prestazione di servizi e consulenze;
- Attività inerenti alla gestione dei procedimenti e degli adempimenti di natura amministrativa;
- Attività inerenti alla gestione dei contenziosi di natura amministrativa, civile (anche relativi al recupero dei crediti) e penale;
- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con i Funzionari degli Enti pubblici competenti in materia di adempimenti societari presso la CCIAA e l'Ufficio del Registro;
- Organizzazione e gestione degli eventi (congressi, convegni, meeting, etc.) e/o altre iniziative di rappresentanza;
- Gestione dei rapporti con i funzionari della Guardia di Finanza, l'Agenzia delle Entrate e gli altri Enti competenti in materia fiscale, tributaria e societaria, anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti;
- Gestione dei flussi finanziari e monetari e loro rendicontazione;
- Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure;
- Rapporti commerciali e finanziari con controparti;
- Sponsorizzazioni;
- *Compensation e Benefits*;
- Attività di reclutamento del personale, funzione di HR e datore di lavoro.

1.5. Il sistema organizzativo generale

OTJ S.r.l. si dota di strumenti organizzativi improntati a principi generali di:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Sotto il profilo organizzativo-procedurale, i protocolli interni della Società devono essere caratterizzati dai seguenti elementi.

SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI. All'interno di ciascun processo a rischio, è operata una segregazione dei ruoli e delle responsabilità tra il soggetto (o i soggetti) che assume la decisione, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo. Il sistema mira a garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di una determinata operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi la contabilizza, la esegue operativamente e/o la controlla.

L'organigramma aziendale, con gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali, devono essere definiti chiaramente e comunicati a tutti i Dirigenti e Dipendenti.

POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA. Il sistema mira a garantire che a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati, che i poteri e le responsabilità di ciascuno siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione e che siano rispondenti alle responsabilità organizzative effettivamente assegnate.

SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE. Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato dalla chiara identificazione dei compiti e delle persone o delle funzioni incaricate del loro svolgimento. "Delega" e "procura", come è noto, sono atti differenti: per "delega" si intende quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative, mentre per "procura", s'intende il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa. I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure ed i principi da seguire nell'interazione con soggetti pubblici o privati sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto di OTJ S.r.l. rapporti con la P.A. devono farlo nel rispetto delle procedure aziendali, del presente Modello e del Codice Etico;
- b) tutti coloro che intrattengono per conto di OTJ S.r.l. rapporti con privati devono farlo nel rispetto delle procedure aziendali, del presente Modello e del Codice Etico;

- c) tutti coloro che intrattengono per conto di OTJ S.r.l. rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega o procura formale in tal senso;
- d) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti dei terzi, salvo che sia conferita a soggetti esterni alla società, deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione e che ne definisca gli esatti confini;
- e) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata all'organigramma (devono, cioè, essere attribuite in conformità con l'organizzazione aziendale e del lavoro);
- d) il destinatario della delega, ovviamente, dovrà essere "persona idonea", ovvero persona in grado di espletare efficacemente le funzioni delegate;
- e) ciascuna delega deve definire in modo specifico e non equivoco:
- il soggetto delegante e la fonte del suo potere di delega;
 - i poteri del delegato, precisandone gli eventuali limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - l'oggetto della delega, ovvero le materie o le categorie di atti/attività per i quali essa è conferita;
 - qualora previsti, i limiti di valore entro i quali la delega è conferita;
 - l'eventuale previsione degli ulteriori limiti concernenti la delega.
- f) al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- g) le deleghe e le procure devono essere tempestivamente aggiornate e/o modificate in conseguenza di mutamenti organizzativi.

Le deleghe, così come i relativi aggiornamenti/modifiche, devono essere pubblicizzate tra i soggetti interessati (all'interno e all'esterno dell'ente).

TRACCIABILITÀ. Ciascun passaggio e/o operazione rilevante del processo deve essere tracciata, ovvero supportato/rappresentato da un adeguato supporto documentale e/o informatico che consenta, in ogni momento (e, dunque, anche e soprattutto *ex post*), di procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa (che consentano, in buona

sostanza, di ricostruire la concreta gestione organizzativo-procedurale del rischio di commissione del reato-presupposto da parte della Società).

PROCEDURE AZIENDALI. Sono previste - e costantemente aggiornate, qualora sia necessario - procedure, politiche aziendali e *working practices* idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché a delineare l'iter di effettuazione dei controlli, anche di supervisione e coordinamento.

I protocolli aziendali, al fine di assicurare il rispetto delle regole elaborate dalla Società e degli adempimenti previsti dalla stringente normativa di settore da parte dei dipendenti OTJ S.r.l. prevedono:

- l'aggiornamento sul sistema procedurale aziendale;
- l'eliminazione delle procedure aziendali desuete e/o sostituite.

1.6. La politica aziendale sulle "interazioni"

I reati contro la Pubblica Amministrazione e la corruzione tra privati hanno come presupposto l'instaurazione di "interazioni" - dirette, indirette od occasionali - con la Pubblica Amministrazione o con altri soggetti privati.

Lo scopo delle politiche aziendali deve essere anche quello di dare specifiche indicazioni per e sulla organizzazione, gestione e controllo delle attività a rischio di commissione reato.

Nelle citate politiche devono essere:

- compiutamente definite le nozioni di "pubblici funzionari", "ente pubblico", "terzi intermediari", etc.;
- espressamente statuito che è responsabilità di ogni dipendente di OTJ S.r.l. riconoscere quando vi è interazione con un "pubblico funzionario" o un "ente pubblico";
- espressamente statuito che qualsiasi dubbio/domanda sulle interazioni ivi disciplinate, potrà essere rivolta alla funzione aziendale Legale;
- eventualmente prevista una *check list* per l'identificazione dei "pubblici funzionari";

- espressamente statuito che in caso di conflitto tra le citate politiche aziendali e qualsiasi codice o politica globale di OTJ S.r.l., andranno soddisfatti sempre e comunque i requisiti più restrittivi;
- espressamente sancito il divieto di corruzione, con specifica enucleazione delle offerte di somme di denaro o altre utilità a “pubblici ufficiali” ammesse e/o vietate (al fine di evitare la commissione di illeciti attraverso offerte “agevolative” di denaro o altra utilità);
- espressamente sancito l’obbligo di pagamenti trasparenti nei rapporti istituzionali con i “pubblici funzionari” e/o gli “enti pubblici”;
- espressamente sancito l’obbligo di accuratezza delle registrazioni contabili (autorizzazione e approvazione; registrazione; documentazione; archiviazione; controlli interni di contabilità);
- espressamente disciplinato il divieto di interazione con il “pubblico funzionario” relativamente al pagamento di viaggi, ospitalità e pasti, contributi di beneficenza, etc.;
- espressamente sancito l’obbligo per la Società di fornire adeguata formazione in merito alla politica aziendale sulle interazioni;

Responsabili dell’attuazione di tali politiche sono i responsabili interni di ogni direzione aziendale.

Le funzioni responsabili si devono adoperare affinché tutte le interazioni a rischio si svolgano secondo le politiche aziendali e in conformità con ogni altra *policy* o procedura applicabile di OTJ S.r.l..

La corretta gestione dei rapporti con soggetti terzi, pubblici o privati, ai fini della prevenzione dei reati di corruzione, concussione *et similia*, inoltre, è realizzata anche attraverso la sensibilizzazione dei soggetti che hanno rapporti con i terzi al rispetto delle norme comportamentali che la Società si è imposta e la previsione di un obbligo di predisposizione di reportistiche periodiche, con cadenza trimestrale, da parte di tali soggetti in relazione ai contatti intrattenuti in nome e/o per conto della Società. La Società, poi, cura l’archiviazione dei report periodici al fine di assicurare la tracciabilità dell’attività svolta.

1.7. Principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio

Il presente capitolo della Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Amministratori, Dirigenti e Dipendenti, nonché da Collaboratori esterni e *Partners*, nelle aree di attività a rischio.

Obiettivo del presente capitolo è che tutti i destinatari del presente modello, coinvolti nelle attività sensibili, o che, comunque, entrino in contatto, per conto della Società, con soggetti pubblici o privati, rispettino la politica aziendale di OTJ S.r.l. in tema di interazioni nonché applichino le norme di comportamento di seguito indicate, che sono ritenute conformi ai principi dettati dal presente Modello e dal Codice Etico di OTJ S.r.l. che, quindi, ne costituisce parte integrante.

Il presente capitolo prevede l'espresso obbligo - a carico degli Amministratori, dei Dirigenti e dei Dipendenti in via diretta, ed a carico dei Consulenti e *Partners*, tramite apposite clausole contrattuali - di:

- a) osservare tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la Pubblica Amministrazione ed alle attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio;
- b) instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza;
- c) rispettare il Codice Etico, il presente Modello e le politiche aziendali di OTJ S.r.l..

Il presente capitolo della Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso divieto - a carico degli Amministratori, dei Dirigenti e dei Dipendenti, in via diretta, ed a carico dei Consulenti e *Partners*, tramite apposite clausole contrattuali - di:

- 1) porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001);

2) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, rientrano tra quelli considerati potenzialmente pericolosi;

3) porre in essere qualsiasi situazione di rischio potenziale in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato;

4) porre in essere comportamenti in violazione dei principi contenuti nel presente capitolo della Parte Speciale ed alle procedure aziendali.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti (coerentemente a quanto previsto anche nel Codice Etico) è fatto divieto, in particolare, di:

- elargire, offrire o promettere denaro a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- accordare, offrire o promettere altri vantaggi/utilità, di qualsiasi natura essi siano, in favore di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio o a loro familiari;
- elargire, offrire o promettere denaro in favore di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori o a chi è sottoposto alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti indicati, per compiere od omettere atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà;
- accordare, offrire o promettere altri vantaggi/utilità, di qualsiasi natura essi siano, in favore di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori o a chi è sottoposto alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti indicati, per compiere od omettere atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà;
- distribuire, offrire o promettere omaggi/regali in violazione di quanto previsto dalla legge e/o dalla politica aziendale di OTJ S.r.l., dal presente Modello e dal Codice Etico che ne costituisce parte integrante;
- effettuare prestazioni, o accordare vantaggi e/o utilità di qualsiasi natura, in favore dei *Partners* e/o dei consulenti e/o dei fornitori che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo/contrattuale costituito con gli stessi;

- riconoscere compensi, o accordare altri vantaggi e/o utilità di qualsiasi natura, in favore dei collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere;
- presentare dichiarazioni e/o documenti e/o dati e/o informazioni non rispondenti al vero o incompleti ad organismi pubblici nazionali, comunitari o esteri, tanto meno al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi, finanziamenti agevolati, sovvenzioni, concessioni, autorizzazioni amministrative e/o qualsiasi altro provvedimento ad essi assimilabile;
- destinare eventuali somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni pubbliche, contributi, finanziamenti agevolati, sovvenzioni, concessioni, e/o qualsiasi altro titolo ad essi assimilabile, per scopi differenti da quelli cui erano stati originariamente richiesti ed ottenuti;
- creare, con qualsiasi modalità anche se non espressamente contemplata dal presente capitolo della Parte Speciale del Modello, disponibilità finanziarie non tracciabili.

In caso di dubbio il Destinatario deve darne tempestiva informazione alla società la quale, nei casi opportuni informa tempestivamente l'OdV.

Al fine dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in natura o a mezzo di contanti (salvo che per spese particolarmente modiche di cui, comunque, deve essere tenuta traccia circa l'importo ed il destinatario della somma, e ciò anche ai fini della relativa contabilizzazione);
- gli incarichi conferiti ai Consulenti devono essere, anch'essi, redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito o, qualora non sia possibile, delle modalità di determinazione dello stesso;
- ogni compenso deve essere erogato al soggetto che ha effettivamente effettuato la prestazione, salvo per giustificati motivi indicati da quest'ultimo per iscritto;
- delle dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'eventuale ottenimento di erogazioni pubbliche, contributi, finanziamenti agevolati, sovvenzioni, concessioni e/o qualsiasi altro provvedimento ad essi

assimilabile e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere rilasciato apposito rendiconto;

- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, evasione richieste di rimborsi spese, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi da parte dei soggetti incaricati e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni sospette e/o di irregolarità.

Sono fatte salve le procedure di maggiore tutela che verranno eventualmente previste all'interno di OTJ S.r.l. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

1.8. Presidi e controlli specifici

Oltre agli obblighi e divieti elencati ai precedenti paragrafi *sub* 1.6. e 1.7. e ai principi contenuti nella Parte Generale del presente Modello, la Società chiede il rispetto delle regole specifiche che ha adottato con riferimento ai singoli processi sensibili di seguito descritti.

- Attività inerenti alla gestione dei procedimenti e degli adempimenti di natura amministrativa
- Attività inerenti alla gestione dei contenziosi di natura amministrativa, civile e penale
- Contributi e Donazioni
- Rimborsi spese ed eventuali spese di rappresentanza
- Acquisti di beni e servizi
- Fornitura di beni e servizi.

1.9. Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello e al Codice Etico di OTJ S.r.l. ha lo scopo di rendere efficace e garantire l'effettività del Modello stesso. Per la violazione di

quanto previsto nel presente capitolo della Parte Speciale, si rinvia al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio della Parte Generale del presente Modello.

Capitolo 2

REATI SOCIETARI

2.1. La tipologia dei reati societari (art. 25-ter del Decreto)

Il D. Lgs. n. 61/2002 e s.m.i. ha introdotto nel Decreto l'art. 25-ter che prevede specifiche sanzioni a carico dell'Ente in relazione ad alcuni reati in materia societaria previsti dal codice civile.

La Legge n. 190/2012 (Legge Anticorruzione) ha poi arricchito l'articolo in commento del riferimento al reato di cui all'art. 2635 c.c. (corruzione tra privati), analizzato, per sistematicità espositiva, insieme alle altre condotte "corruttive" e, dunque, nel capitolo 1 della Parte Speciale.

Successivamente, la Legge n. 69/2015 ha rimodulato alcune fattispecie di reati societari, inserito l'art. 2621-bis c.c. e modificato nuovamente l'art. 25-ter (modificandone anche l'incipit - attualmente, *"In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie"* - così da superare alcune possibili discrasie interpretative).

Il D. Lgs. n. 19/2023 (Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231), infine, ha modificato l'art. 25-ter nell'alinea (capoverso) del comma 1 ("o da altre leggi speciali") e ha aggiunto al citato articolo il comma 5-ter relativo al reato di "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare".

Si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati contemplati dal citato art. 25-ter, provvedendo a raggrupparli, senza pretesa di rigore scientifico, ma esclusivamente per maggiore facilità di approccio, in cinque tipologie.

a) Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni

➤ artt. 2621

False comunicazioni sociali

Si tratta di due ipotesi criminose (una contravvenzione e un delitto) la cui condotta tipica coincide quasi totalmente, poiché le due fattispecie si differenziano tra loro solo per il fatto che i soggetti attivi dell'art. 2622 c.c.

devono far parte di determinate tipologie di società: società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea.

L'attuale articolo 2621 c.c. - modificato in misura rilevante dalla Legge n. 69/2015 - mira a sanzionare il comportamento di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori che, fuori dai casi previsti dall'art. 2622 c.c., al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, "consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti" non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore. Le falsità o le omissioni possono riguardare anche i beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

➤ **artt. 2621-bis**

Fatti di lieve entità

Salvo che costituiscano più grave reato, è prevista una pena più lieve se i fatti di cui all'art. 2621 c.c. sono di lieve entità, tenuto conto della natura e delle dimensioni della società e delle modalità o degli effetti della condotta. Inoltre, salvo che costituiscano più grave reato, quando i fatti di cui all'art. 2621 c.c. riguardano società che non superano i limiti indicati dal dall'art. 1, comma 2, del R.D. n. 267/1942, il delitto è procedibile a querela della società, dei soci, dei creditori o degli altri destinatari della comunicazione sociale.

➤ **Art. 2622 c.c.**

False comunicazioni sociali delle società quotate

Tale fattispecie delittuosa è posta in essere dagli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei

bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico consapevolmente espongono fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.

Alle citate società sono equiparate, ai fini e per gli effetti di cui al citato articolo:

- 1) le società emittenti strumenti finanziari per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea;
- 2) le società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un sistema multilaterale di negoziazione italiano;
- 3) le società che controllano società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea;
- 4) le società che fanno appello al pubblico risparmio o che comunque lo gestiscono.

Le citate disposizioni si applicano anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

b) Tutela penale del capitale sociale

➤ **art. 2626 c.c.**

Indebita restituzione dei conferimenti

La condotta tipica consiste nella restituzione, da parte degli Amministratori, dei conferimenti ai soci o nella liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli, in maniera palese o simulata, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.

➤ **art. 2627 c.c.**

Illegale ripartizione degli utili o delle riserve

Commettono tale illecito, gli amministratori che, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti

o destinati per legge a riserva, ovvero che ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

La restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

➤ **art. 2628 c.c.**

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante

Commettono tale ipotesi di reato, gli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge:

- acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge,
- acquistano o sottoscrivono azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Nella nozione di acquisto rientra, oltre al contratto di compravendita, qualunque negozio idoneo a trasferire alla società la titolarità di azioni o quote dalla stessa emesse, ivi compresi i contratti di riporto, di commissione e di permuta di azioni. Sono idonei ad integrare la fattispecie in esame anche gli acquisti tramite società fiduciaria o per interposta persona.

Configura una modalità di estinzione del reato la ricostituzione del capitale sociale o delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio, relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta.

➤ **art. 2629 c.c.**

Operazioni in pregiudizio dei creditori

La fattispecie si realizza con l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, che cagionino danno ai creditori.

Soggetti attivi del reato sono, anche in questo caso, gli Amministratori.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

➤ **art. 2629 bis c.c.**

Omessa comunicazione del conflitto di interessi

La fattispecie si realizza quando l'Amministratore o il componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 T.U.F. e s.m.i., ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del T.U.B., del T.U.F., del Codice delle Assicurazioni Private o del D. Lgs. n. 124/1993 (Disciplina delle forme pensionistiche complementari) che viola gli obblighi previsti dall'art. 2391, comma 1, c.c.

L'art. 2391, comma 1, c.c. statuisce che l'amministratore deve dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di "ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società", precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale, mentre, se si tratta di amministratore unico, deve darne notizia anche alla prima assemblea utile.

➤ **art. 2632 c.c.**

Formazione fittizia del capitale

L'art. 2632 c.c. punisce la condotta degli Amministratori e dei Soci conferenti che, anche in parte, formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante:

- a) attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale;
- b) sottoscrizione reciproca di azioni o quote;
- c) sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

➤ **art. 2633 c.c.**

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori

Il reato si perfeziona con la ripartizione di beni sociali tra i Soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori.

“Soggetti attivi” del reato sono esclusivamente i liquidatori.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

c) Tutela penale del regolare funzionamento della società

➤ **art. 2625, comma 2, c.c.**

Impedito controllo

La condotta è posta in essere dagli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali, ma ha rilevanza ai fini e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 solo se ha cagionato un danno ai soci ed è stato realizzato nell'interesse o a vantaggio della società.

➤ **art. 2636 c.c.**

Illecita influenza sull'assemblea

La condotta tipica prevede che si determini, con atti simulati o fraudolenti, la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare, a sé o per altri, un ingiusto profitto.

È un “reato comune” poiché può essere commesso da chiunque.

d) Tutela penale contro le frodi

➤ **art. 2637 c.c.**

Aggiotaggio

La realizzazione della fattispecie prevede che si diffondano notizie false ovvero si pongano in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo

sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari.

È un "reato comune" poiché può essere commesso da chiunque.

L'aggravi è, come evidenziato dalla Suprema Corte di Cassazione, "un delitto di comunicazione" (*Cass. pen., Sez. 5, 30 gennaio 2014, n. 4677*).

e) Tutela penale delle funzioni di vigilanza

➤ art. 2638 c.c.

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

La norma individua due ipotesi di reato distinte per modalità di condotta e momento offensivo:

- la prima si realizza attraverso l'esposizione nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste dalla legge, al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza, ovvero con l'occultamento con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima (anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi);
- la seconda si realizza con il semplice ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, attuato consapevolmente, in qualsiasi forma, attraverso l'omissione delle comunicazioni dovute alle autorità di vigilanza.

Tale reato-presupposto:

- può essere posto in essere solo dagli amministratori, dai direttori generali, dai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dai sindaci e dai liquidatori di società o enti e dagli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti;
- si differenzia da quello comune previsto dall'art. 170-bis del TUF, non compreso nell'elenco di cui all'art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001, che sanziona il comportamento di "chiunque", fuori dai casi previsti dall'art. 2638 c.c., ostacoli la funzione di vigilanza della CONSOB.

f) Tutela penale della regolarità delle operazioni di fusione transfrontaliere

➤ art. 54 del D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19

Il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare è stato introdotto dal D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 adottato in "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere".

La disciplina dettata dal decreto n. 19/2023 si applica alla società italiana che partecipa o risulta dalla fusione transfrontaliera rientrante tra le operazioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), cui partecipa o da cui risulta una società di uno Stato membro che, alla data in cui è eseguita la pubblicità del progetto di fusione, non ha recepito la direttiva (UE) 2019/2121 e il certificato preliminare rilasciato dall'autorità designata dallo Stato membro è accettato dal notaio a norma dell'art. 33. Si applica, inoltre, alla società italiana che partecipa o risulta dalla trasformazione o scissione transfrontaliera cui partecipa o da cui risulta una società di uno Stato membro che, alla data in cui è eseguita la pubblicità del progetto di scissione o trasformazione, non ha recepito la direttiva (UE) 2019/2121.

L'art. 54 del D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 punisce chiunque, al fine di far apparire adempite le condizioni per il rilascio del certificato preliminare di cui all'art. 29, forma documenti in tutto o in parte falsi, altera documenti veri, rende dichiarazioni false oppure omette informazioni rilevanti. La condotta di reato consiste, pertanto, nel rendere dichiarazioni o ometterne di rilevanti o nel formare documenti falsi o alterarne di veri al fine di ottenere il certificato preliminare nelle operazioni transfrontaliere di fusione in tutte quelle ipotesi in cui non ne ricorrerebbero i presupposti per il rilascio. Come si vedrà meglio di seguito, invero, la normativa in esame ha previsto tutta una serie articolata di adempimenti per le operazioni di fusione, la cui regolarità è attestata nel detto certificato preliminare il cui rilascio, a seguito delle opportune verifiche, è demandato ad un notaio.

2.2. Attività Sensibili nell'ambito dei reati societari

Le aree di attività ritenute più a rischio in relazione ai reati societari sono le seguenti:

- gestione delle attività amministrative, finanziarie e contabili e in particolare:
 - la gestione della contabilità generale;
 - la predisposizione dei progetti di bilancio da sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo;
 - la custodia delle scritture contabili e dei Libri Sociali e predisposizione relazioni, comunicazioni sociali;
 - la predisposizione delle situazioni economiche e patrimoniali relative alla gestione dei conferimenti, destinazione dell'utile, operazioni sul capitale e operazioni straordinarie;
 - le attività strumentali propedeutiche a convocazioni/delibere assembleari e gestione dei rapporti con l'organo sociale;
 - i rapporti con il Collegio Sindacale, con i revisori e soci relativamente alle verifiche sulla gestione amministrativa/contabile e sul bilancio di esercizio e consolidamento;
 - le relazioni infragruppo o con parti correlate;
- gestione delle attività commerciali di OTJ S.r.l. connesse al ciclo attivo e al ciclo passivo (limitatamente al delitto di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.).

In relazione alle suddette aree di attività a rischio di commissione dei reati societari, sono stati individuati i seguenti processi strumentali alla commissione dei reati stessi:

- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Gestione omaggi, spese e relativi rimborsi;
- Gestione consulenze;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Selezione fornitori e gestione approvvigionamenti.

2.3. Standard di controllo generali

La Società è dotata di strumenti organizzativi improntati a principi generali di:

- 1) chiara descrizione delle linee di riporto;
- 2) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- 3) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

I protocolli interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:

SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI: all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni"): il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA: il sistema deve garantire che a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati, che i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione e che tali poteri siano rispondenti alle responsabilità organizzative assegnate.

TRACCIA SCRITTA DI CIASCUN PASSAGGIO RILEVANTE DEL PROCESSO (c.d. "tracciabilità"): per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale e/o informatico su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli (anche *ex post*) che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

PROCEDURE/POLITICHE: devono essere previste procedure e politiche formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento, in particolare, delle attività sensibili e le modalità di effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

In particolare l'organigramma aziendale con gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definite chiaramente e precisamente rese disponibili a tutti i Dirigenti e Dipendenti.

2.4. Principi generali di comportamento

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui alla Parte Generale e Speciale del Modello, nonché ai principi generali espressi nel Codice Etico, i Destinatari dello stesso devono rispettare le norme di comportamento adottate dall'impresa, che costituisce parte integrante del Modello.

Il presente capitolo della Parte Speciale, conseguentemente, prevede l'espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, erronei o, comunque non veritieri, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserve legalmente non distribuibili;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni, o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al valore nominale in sede di aumento di capitale;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla normativa sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- porre in essere comportamenti che impediscano od ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e revisione da parte della Società di revisione;

- omettere di effettuare le segnalazioni periodiche previste dalla normativa applicabile nei confronti delle Autorità Pubbliche di Vigilanza, nonché omettere la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalla predetta Autorità;
- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie di OTJ S.r.l..

2.5. Presidi e controlli specifici

Ai fini dell'attuazione delle regole sin qui elencate, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte Generale del Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte:

1. Il bilancio deve essere redatto in conformità alla normativa vigente con chiarezza e rappresentare, in modo veritiero e corretto, la situazione patrimoniale ed il risultato economico dell'esercizio;
2. La trasmissione dei dati e delle informazioni deve avvenire attraverso un sistema che consenta la tracciabilità delle singole fasi e gli autori delle stesse; coloro che forniscono dati e notizie rilevanti ai fini della redazione del bilancio sono tenuti a dichiarare per iscritto la completezza e la veridicità dei dati. Il progetto di bilancio, prima della sua approvazione, deve essere tempestivamente messo a disposizione dell'Organo Amministrativo e deve essere oggetto di esame da parte della Società di revisione; a tale riunione, può partecipare anche l'Organismo di Vigilanza.
3. La contabilità è tenuta in conformità alle normative applicabili; le poste e gli impegni devono essere correttamente riportate nei libri contabili; i parametri di valutazione delle poste devono essere espressi con chiarezza e corredati da ogni valutazione complementare idonea a garantire la veridicità dei documenti di bilancio. I dati finanziari e le registrazioni contabili devono rispecchiare le operazioni effettuate. Le procedure relative ai controlli contabili assicurano la veridicità dei dati e l'indipendenza dei controlli stessi.

4. Tutte le operazioni sul capitale sociale di OTJ S.r.l., nonché la costituzione di società e l'acquisto e la cessione di partecipazioni, le fusioni e le scissioni devono essere effettuate nel rispetto delle normative vigenti, delle regole di Corporate Governance e delle procedure aziendali.
5. Le comunicazioni alle Autorità Pubbliche di Vigilanza dovranno avvenire nel rispetto delle disposizioni di legge e di regolamento, dei principi contenuti nel Codice Etico nonché delle procedure e delle policy aziendali. I verbali redatti da tali Autorità devono essere conservati a cura della funzione competente. Eventuali criticità evidenziate nel corso di tali verifiche ispettive dovranno essere comunicate tempestivamente anche all'Organismo di Vigilanza.
6. Le comunicazioni verso l'esterno devono essere effettuate nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, nonché delle procedure e linee guida adottate dalla Società. Particolare attenzione deve essere posta alla gestione e alla riservatezza delle informazioni riservate e privilegiate.
7. I livelli autorizzativi, le deleghe e le procure devono garantire l'attribuzione di responsabilità, la segregazione delle attività tra coloro che autorizzano, coloro che eseguono, coloro che contabilizzano, e coloro che controllano le operazioni svolte.
8. Sono previste attività formative nei confronti dei responsabili delle funzioni coinvolte nella redazione del bilancio e dei documenti connessi, concernenti le principali nozioni sul bilancio e sulle comunicazioni sociali di carattere economico, patrimoniale e finanziario.

Ogni violazione, omissione, inesattezza, falsificazione relativa alla contabilità ed alla documentazione di supporto dovrà essere comunicata tempestivamente all'Organo Amministrativo e all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e la Società di revisione si riuniranno periodicamente al fine di verificare l'osservanza della normativa in materia societaria e di Corporate Governance, nonché il rispetto dei comportamenti conseguenti da parte dell'Organo Amministrativo, del management e dei dipendenti.

2.6. Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello e al Codice Etico di OTJ S.r.l. ha lo scopo di rendere efficace e garantire l'effettività del Modello stesso. Per la violazione di quanto previsto nel presente capitolo di Parte Speciale, si rinvia al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio della Parte Generale del presente Modello.

Capitolo 3
REATI COMMESSI
CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE
SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

3.1. Le fattispecie dei reati di omicidio e lesioni colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies, D. Lgs. n. 231/2001)

L'art. 25-septies - introdotto nel Decreto della Legge 3 agosto 2007, n. 123 e poi riformulato ad opera del D. Lgs. n. 9 aprile 2008, n. 81, a sua volta, ulteriormente modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 300 - prevede, per la prima volta, quali reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente degli illeciti di natura colposa:

- il reato di **omicidio colposo** commesso con violazione delle **norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**;
- il reato di **lesioni colpose** commesse con violazione delle **norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**.

La locuzione "**NORME SULLA DISCIPLINA PER LA PREVENZIONE DI INFORTUNI SUL LAVORO**" va intesa in senso ampio, ovvero come comprensiva non solo delle norme contenute nelle leggi specificamente dirette ad essa, ma anche di tutte le altre che, direttamente o indirettamente, perseguono il fine di evitare incidenti sul lavoro o malattie professionali e che, in genere, tendono a garantire la sicurezza del lavoro in relazione all'ambiente in cui esso deve svolgersi (ad esempio, quelle in materia ambientale).

La "lesione personale", invece, è descritta nell'art. 582 c.p., che la identifica nella condotta di chi cagiona ad altri una lesione (personale) dalla quale derivi una malattia nel corpo e nella mente.

Nel caso di specie, i tipi di lesioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 sono le seguenti.

LESIONE PERSONALE GRAVE, ovvero: 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di

attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai 40 giorni; 2) se ne consegue l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

LESIONE PERSONALE GRAVISSIMA, ovvero: 1) se dal fatto deriva una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2) se dal fatto deriva la perdita di un senso; 3) se dal fatto deriva la perdita di un arto, o una mutilazione che lo renda inservibile, la perdita dell'uso di un organo o delle capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; 4) se dal fatto deriva la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.

Secondo il dominante e pacifico orientamento giurisprudenziale, infine, per "**malattia**" del corpo o della mente deve intendersi qualsiasi alterazione anatomica o funzionale dell'organismo, ancorché localizzata, di lieve entità e non influente sulle condizioni generali.

Per la più grave ipotesi di **omicidio colposo** commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro a danno di uno o più lavoratori, invece, l'art. 25-septies fa espresso rinvio all'art. 55, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2008 e, qualora ne ricorrano le condizioni, consente l'applicazione dell'ipotesi aggravata della citata fattispecie.

Ebbene, entrambe le fattispecie di reato potrebbero trovare applicazione nella realtà di OTJ S.r.l..

La Società consapevole del rischio legato a tale area sensibile è sempre stata particolarmente attenta alla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro del personale (anche lavoratori temporanei e i visitatori ed ogni altra persona presente nell'ambiente di lavoro).

Invero, OTJ S.r.l. ha adottato specifiche procedure allo scopo di conseguire gli obiettivi di tutela in tema di salute e di sicurezza in conformità alle norme BS OHSAS 18001:2007, BS OHSAS 18002:2008 e UNI ISO 45001:2018, si è dotata di un "Manuale del Modello di Organizzazione e Gestione relativamente ai soli reati legati a infortuni e malattie professionali" e utilizza, quale strumento operativo di supporto, una piattaforma cloud per la gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, chiamata AIMS SAFE.

3.2. Le indicazioni della normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Per la prevenzione dei reati di cui al presente capitolo della Parte Speciale, contrariamente a ciò che avviene per tutti gli altri reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente, il Legislatore ha fornito delle indicazioni maggiori.

L'art. 30 del già citato D. Lgs. n. 81/2008, infatti, ha definito più dettagliatamente le caratteristiche che le Società dovrebbero tenere in debita considerazione nella redazione ed adozione dei loro Modelli, che "devono" essere adottati ed efficacemente attuati, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Il "Modello organizzativo e gestionale per la sicurezza", inoltre, deve:

- prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività testé citate;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione,

gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

- prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del "Modello organizzativo e gestionale per la sicurezza" devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e dell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, inoltre, stabilisce che in sede di prima applicazione (senza che sia stata meglio specificata la sua durata), i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si "presumono" conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti, statuendo, di fatto, una re-inversione all'onere della prova previsto dal D. Lgs. n. 231/2001. Il modello delineato dall'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 in tema di sicurezza del lavoro si connota in senso "specializzante" rispetto allo "schema di base" rappresentato dal modello di organizzazione e gestione di cui al D. Lgs. n. 231/2001, essendo riferito ad un contesto finalizzato esclusivamente alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

3.3. Attività Sensibili nell'ambito dei reati commessi in violazione di norme antinfortunistiche

L'attività svolta in OTJ S.r.l. è un'attività che può essere esposta alla commissione dei reati di cui al presente capitolo della Parte Speciale. La Società, dunque, ha individuato, quali attività sensibili:

- a) la gestione dei luoghi di lavoro;
- b) le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

- c) le attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) l'eventuale attività di sorveglianza sanitaria;
- e) le attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) le attività di miglioramento della politica aziendale per la sicurezza.

3.4. Principi generali di comportamento

Obiettivo del presente capitolo della Parte Speciale è di fare in modo che tutti i soggetti che operano per OTJ S.r.l. - nella misura in cui sono coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio - si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal presente capitolo della Parte Speciale, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di omicidio e lesioni colpose quali conseguenza della violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il presente capitolo della Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Amministratori, Dirigenti e Dipendenti operanti nelle aree di attività a rischio, nonché da Collaboratori esterni e *Partners*: tali soggetti vengono definiti, nel loro insieme, "Destinatari".

In via generale, è fatto obbligo di espletare tutte le attività aziendali in conformità a:

- il presente Modello;
- le norme del Codice Etico;
- il D. Lgs. n. 81/2008 (T.U. Sicurezza) e s.m.i e, in genere, le leggi, i regolamenti, o altri provvedimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, definiti da Enti Locali (Regione, Provincie, Comuni), dallo Stato Italiano e da organismi sovranazionali;
- il "Manuale del Modello di Organizzazione e Gestione relativamente ai soli reati legati a infortuni e malattie professionali" di OTJ S.r.l.;

- tutte le norme contenute che, direttamente o indirettamente, perseguono il fine di evitare incidenti sul lavoro o malattie professionali e che, in genere, tendono a garantire la sicurezza del lavoro in relazione all'ambiente in cui esso deve svolgersi;
- quanto indicato da eventuali procure e deleghe (rilasciate anche nell'ambito dell'attività sensibile della gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. n. 81/2008);
- quanto indicato dalle procedure aziendali e le altre disposizioni emesse da OTJ S.r.l.;
- quanto prescritto dalle autorizzazioni in materia di salute e sicurezza rilasciate alla Società.

Fanno parte integrante della documentazione per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori anche gli accordi sindacali di primo e secondo livello.

La Società può sottoscrivere eventuali prescrizioni aggiuntive, derivanti dalla firma di accordi con i clienti, con gli enti pubblici, ecc., impegnandosi al loro rispetto e tenendone conto anche nella definizione della propria organizzazione. Il rispetto delle prescrizioni legali e l'aggiornamento delle prescrizioni legali e aggiuntive sono gestiti dalla Società anche attraverso la piattaforma *cloud* AIMS SAFE di cui la stessa si è dotata.

3.5. Il sistema di gestione dei rischi in ambito di salute e sicurezza di OTJ S.r.l.

La Società ha da tempo definito una propria politica in tema di salute e sicurezza dei lavoratori che deriva dalla consapevolezza della necessità di conciliare l'attività lavorativa con una logica di attenzione alla prevenzione degli infortuni.

La Società, difatti, si è adoperata in materia di salute e sicurezza dei lavoratori con interventi sia tecnici che organizzativi.

La gestione dei rischi - che, qualora non adeguatamente presidiati, possono comportare anche l'integrazione di uno dei reati-presupposto di cui all'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001 - è effettuata in maniera costante dalla Società, la quale ha adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

conforme alle norme BS OHSAS 18001:2007, BS OHSAS 18002:2008 e UNI ISO 45001:2018 e si è dotata di un “Manuale del Modello di Organizzazione e Gestione relativamente ai soli reati legati a infortuni e malattie professionali”, che presidia, tra gli altri, anche l’ambito di “Gestione Appalti” (sia con riferimento alle attività preventive allo svolgimento dei lavori che alla fase di assegnazione e esecuzione lavori).

La Società ha inoltre provveduto a nominare le altre figure previste dal D. Lgs. n. 81/2008.

L’organizzazione aziendale della Società consente l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi, tra l’altro, ai seguenti aspetti espressamente individuati dalla legge.

➤ **Rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ai luoghi di lavoro.**

OTJ S.r.l. individua e fornisce alle diverse funzioni tutte le infrastrutture necessarie per assicurare la conformità alla legislazione vigente, compresi i luoghi di lavoro e le attrezzature e la strumentazione necessaria all’attività tipica della Società (inclusi i relativi servizi di supporto).

Dette infrastrutture rispettano gli *standards* tecnico-strutturali richiesti dalla legge e sono costantemente oggetto di interventi di verifica e manutentivi da parte della società, al fine di mantenere nel tempo il livello di adeguatezza ed ottemperare a tutte le prescrizioni di legge.

➤ **Attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti**

La “valutazione dei rischi” presenti in azienda è effettuata in forma scritta ed aggiornata ad ogni occorrenza.

Fulcro del sistema di salute e sicurezza, è il Documento di Valutazione dei Rischi, in cui l’azienda “formalizza” l’attività di rilevazione e valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Il Documento è costantemente aggiornato e revisionato da OTJ S.r.l..

I principi ed i requisiti di base per predisporre ed attuare un efficace sistema di gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza possono essere individuati solo se viene effettuata un'attenta attività di valutazione dei rischi.

La valutazione dei rischi di OTJ S.r.l. è parte di un processo ciclico che prevede i seguenti passi:

1. *valutazione preliminare dei rischi presenti in azienda* con la partecipazione di tutte le funzioni aziendali interessate e con la consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti;
2. *pianificazione delle misure da attuare* per ottenere il miglioramento del livello di sicurezza compresi i dati necessari a identificare le risorse necessarie all'attuazione delle misure, delle responsabilità dei tempi di effettuazione. Gli interventi vengono individuati affinché siano appropriati, raggiungibili e congruenti con gli impegni dell'organizzazione;
3. *attuazione degli interventi programmati* grazie all'impegno delle funzioni aziendali necessarie. Gli impegni vengono attuati in accordo con un preciso ordine di priorità, con tempi e scadenze definiti ed assegnando le necessarie risorse economiche, tecniche e organizzative;
4. *monitoraggio dell'efficacia* degli interventi adottati sui livelli di sicurezza ottenuti. Tale monitoraggio viene svolto dal datore di lavoro periodicamente, almeno una volta l'anno, verificando che gli interventi siano stati effettivamente effettuati e che questi abbiano portato i risultati richiesti. Tale verifica viene registrata sul modulo di registrazione allegato al presente documento;
5. *riesame dell'organizzazione* con cui il datore di lavoro ripete la valutazione dei rischi e ricomincia il processo.

La procedura di identificazione e analisi dei rischi e definizione dei controlli di OTJ S.r.l. tiene conto di:

- identificazione dei centri/fonti di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- identificazione dei lavoratori (o di terzi) esposti a rischi potenziali;
- valutazione dei rischi, dal punto di vista qualitativo e quantitativo;
- studio sulla possibilità di eliminare i rischi;

- programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza e procedura per l'attuazione.

Ebbene, OTJ S.r.l., per ogni pericolo individuato, per ciascuna area, ha effettuato un'analisi atta a determinare e valutare i possibili eventi negativi per la sicurezza e la salute, le cause ed i rischi residuali ipotizzabili, indipendentemente dalla loro più o meno remota probabilità di avverarsi. Invece, per ogni pericolo individuato, che non sia stato possibile eliminare e che ha un rischio residuo non accettabile, OTJ S.r.l. ha previsto e individuato misure tecniche e organizzative per poterlo contenere. Tali misure vengono inserite nel programma di miglioramento e scadenziare in base al grado di priorità, direttamente legato al livello del rischio valutato, come previsto dal "Manuale del Modello di Organizzazione e Gestione relativamente ai soli reati legati a infortuni e malattie professionali".

Sono state individuate, inoltre, le misure e il piano dei miglioramenti da adottare con specifico riferimento ad ogni pericolo considerato. La direzione stessa monitora l'andamento degli interventi di miglioramento e ne approva l'avanzamento o la conclusione positiva, annotando data di controllo ed eventuali osservazioni.

Al fine di una corretta rappresentazione delle reali condizioni di lavoro, la valutazione dei rischi è stata preceduta da un'attenta ricognizione circa le caratteristiche delle singole aree o ambienti di lavoro.

Nel Documento di valutazione dei rischi, poi, vengono delineate compiutamente le competenze aziendali in materia di sicurezza del lavoro e di tutela della salute dei lavoratori e le attività di natura organizzativa e le misure preventive e protettive attuate dalla Società. L'analisi consente all'azienda di individuare i rischi che andranno presi in considerazione per l'integrazione o l'adeguamento dei relativi presidi e per la programmazione di nuovi interventi.

L'obiettivo del documento di valutazione dei rischi di OTJ S.r.l. è quello di raccogliere tutte le indicazioni emerse durante il processo di valutazione ed essere, così, un atto formale con il quale l'azienda, e più in specifico il datore di lavoro, prendono coscienza dei rischi presenti in azienda, delle misure di

prevenzione e protezione adottate e di quelle ancora da adottare, in particolare, quali di queste rivestono maggiore carattere di urgenza.

OTJ S.r.l. tiene conto dei risultati del documento di valutazione dei rischi per definire il proprio sistema di gestione composto da interventi di riduzione dei rischi, organizzazione del lavoro e dei controlli ecc.

La valutazione dei rischi e il processo di adozione di misure tecniche e organizzative atte alla riduzione dei rischi stessi, deve necessariamente partire dall'acquisizione di una sensibilità aziendale della tematica e dalla presa in carico di un impegno profondo volto a contrastare il fenomeno infortunistico. OTJ S.r.l., pertanto, ha deciso di adottare una specifica politica della sicurezza, formalizzata proprio nel documento di valutazione dei rischi, ove si dà conto del fatto che la Società, nello svolgimento delle proprie attività, considera la salute umana, la protezione dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro un dovere irrinunciabile, un impegno continuo e una componente costante della propria missione e di questa è parte indissolubile.

➤ **Attività di sorveglianza sanitaria**

Il datore di lavoro ha provveduto a nominare un Medico competente, che ha predisposto apposito protocollo sanitario.

La sorveglianza sanitaria adottata dall'azienda è effettuata conformemente alle disposizioni del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e comprende:

- visita preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione. Tali visite mediche comprendono gli esami clinici e biologici e le indagini diagnostiche mirati al rischio e ritenuti necessari dal medico competente.

La periodicità delle visite mediche è annuale.

➤ **Attività di natura organizzative, quali gestione delle emergenze e primo soccorso**

Partendo dalla valutazione dei rischi, la Società ha provveduto a pianificare le attività relative alla gestione delle situazioni di emergenza e a predisporre i seguenti documenti:

- Valutazione specifica del rischio di incendio e di esplosione;
- Piano di emergenza ed evacuazione, riportante i seguenti contenuti:
- Individuazione delle situazioni emergenziali;
- Definizione dei protocolli di intervento;
- Definizione delle procedure di dettaglio.

Il datore di lavoro ha messo in atto, inoltre, le misure utili a gestire le situazioni di rischio emergenziale mediante la nomina degli incaricati antincendio e primo soccorso. Per quanto concerne l'organizzazione del primo soccorso, ci si avvale della collaborazione del medico competente, sia nell'individuazione degli incaricati più adatti, sia nella definizione dei presidi di primo soccorso che possono essere integrati con presidi specifici individuati dalla Società anche con la collaborazione del medico, in base ai rischi specifici presenti in azienda.

➤ **Attività di informazione e formazione dei lavoratori**

L'addestramento e formazione è essenziale per OTJ S.r.l..

Il *training* del personale viene attuato per mezzo delle seguenti attività.

Informazione. E un'attività informativa, soprattutto mediante opuscoli, finalizzata a favorire la conoscenza della normativa vigente, di tutti i pericoli

connessi con la mansione da svolgere e di tutti i sistemi di prevenzione e protezione da utilizzare.

Formazione. È un'attività didattico/informativa indirizzata a sviluppare una miglior "cultura della protezione". Ovviamente si accompagna ad una conoscenza completa delle nozioni mediante incontri preposto/lavoratore.

Addestramento. È un'attività indirizzata a fornire tutti gli strumenti conoscitivi (informazioni teoriche ed abilità pratiche della mansione, utilizzo e proprietà dei DPI) che aiutano a svolgere bene il proprio lavoro in maniera produttiva e senza rischi.

Lo scopo principale di queste attività è quello di migliorare e mantenere in tutti i dipendenti il livello di conoscenza sia teorico che pratico relativo alle attività ed a tutti gli altri aspetti del proprio posto di lavoro.

I contenuti dell'attività di training possono essere così suddivisi:

- Sicurezza e antinfortunistica
- Formazione professionale e comportamentale
- Addestramento sul posto di lavoro
- Attività varie

La formazione è rivolta a tutti i soggetti operanti nel e per l'organizzazione, con diverso dettaglio e grado di approfondimento a seconda dei rischi a cui sono esposti ed è incentrata, relativamente ai rischi nell'ambito della Sicurezza sul lavoro, sui contenuti del relativo Sistema di gestione e dei documenti ad esso connessi (DVR, ecc.) in merito a ruoli, responsabilità, preparazione e risposta alle emergenze, nonché alle modalità da adottare nel caso in cui si verificano scostamenti rispetto alle procedure specificate.

La formazione può riguardare anche modifiche all'organizzazione aziendale, modifiche ai rischi lavorativi e rischi di commissione di reati, nuove procedure gestionali od operative.

In particolare, per garantire la conformità ai requisiti di sicurezza sul lavoro nello svolgimento delle proprie attività, la OTJ S.r.l. attua un programma di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori e dei loro rappresentanti conformemente alle disposizioni di cui agli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

- Lavoratori

Ciascun lavoratore è adeguatamente informato:

- sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale;
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di emergenza (primo soccorso e prevenzione incendi);
- sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

Inoltre, ciascun lavoratore è adeguatamente informato:

- sui rischi specifici cui è sottoposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previsti dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Ciascun lavoratore riceve una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La formazione e, ove necessario, l'addestramento specifico avvengono in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione dei lavoratori è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. L'addestramento è effettuato da persone esperte e sul luogo di lavoro.

- Lavoratori incaricati alla gestione delle emergenze

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico conformemente alle disposizioni normative vigenti.

- Preposti

I preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione comprendono:

- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione iniziale e del periodico aggiornamento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono quelli stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Le attività di formazione ed informazione dei lavoratori sono promosse dalla Direzione Aziendale in quanto considerate, oltre che come strumento per acquisire competenza, come le migliori forme di partecipazione e coinvolgimento del personale. Attraverso i processi di formazione, infatti, la direzione promuove nel singolo la consapevolezza del proprio ruolo e di

eventuali conseguenze - reali o potenziali - del proprio comportamento in termini sia negativi che positivi rispetto all'impatto sul sistema.

➤ **Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.**

OTJ S.r.l. effettua periodiche attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.

Il datore di lavoro definisce le direttive operative aziendali e decide le modalità con cui effettuare le attività di controllo e vigilanza sul rispetto delle procedure e istruzioni. La politica aziendale è quella di distribuzione delle responsabilità in base ai ruoli, al fine di avere una fattiva cooperazione di tutti i soggetti interessati.

➤ **Acquisizione di eventuali documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge**

La Società ha adottato un sistema di gestione documentale misto, cartaceo ed elettronico, atto a migliorare i processi documentali, la tenuta sotto controllo dello stato dei documenti e dell'eventuale scadenza. Tutti i documenti ritenuti necessari al corretto funzionamento del modello sono archiviati sulla piattaforma AIMS SAFE, nelle sezioni di competenza (in accordo con la procedura riportata al punto 14 del "Manuale del Modello di Organizzazione e Gestione relativamente ai soli reati legati a infortuni e malattie professionali"), che consente di gestire anche il controllo circa la presenza o meno dei documenti ritenuti obbligatori e la necessità di aggiornamento (i documenti sono custoditi e aggiornati a cura del Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione).

➤ **Periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate**

La Società ha implementato procedure per il controllo periodico dell'effettiva applicazione del modello di organizzazione e gestione relativamente ai soli reati legati a infortuni e malattie professionali e che quest'ultimo risulti efficace

nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi legati alla non commissione dei reati.

La Società ha previsto attività a carattere generale di controllo sul funzionamento del modello a diversi livelli e l'organizzazione pretende un resoconto complessivo che viene, generalmente, integrato nel riesame della direzione o nella riunione periodica di sicurezza di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008. Si tratta delle attività di vigilanza svolte dalle diverse funzioni nello svolgimento dei loro normali compiti. In questo caso, l'incaricato, non usa strumenti specifici né deve dare evidenza di effettuare queste attività entro periodi pianificati. Tuttavia, questa modalità è essenziale a mantenere, nel corso dell'anno, alto il livello di attenzione. La sorveglianza viene attuata anche analizzando gli indicatori di processo che permettono di ricavare, mediante l'analisi quantitativa e qualitativa, elementi utili a comprendere l'efficacia del modello e il livello di applicazione.

Sono stati individuati i seguenti livelli di monitoraggio:

- a) *Preposti*: i singoli preposti svolgono un'attività continua di monitoraggio sia sul comportamento dei lavoratori, sia sull'efficacia delle procedure adottate. Gli stessi, sono chiamati a segnalare qualsiasi condizione di pericolo affinché l'organizzazione vi ponga rimedio. In questo caso, la formazione quale preposto è sufficiente a poter svolgere le attività previste. L'organizzazione, anche tenendo conto delle risultanze della valutazione dei rischi, può definire delle modalità di registrazione formale del controllo e una periodicità specifica per l'esecuzione delle attività di controllo;
- b) *Dirigenti*: i dirigenti svolgono funzione di controllo sulle funzioni sottoposte e verificano che l'attività in corso sia aderente alle direttive ricevute dal datore di lavoro;
- c) *Datore di lavoro*: tramite incontri periodici, sopralluoghi degli ambienti di lavoro, analisi dei risultati degli indicatori, il datore di lavoro controlla e monitora l'andamento del modello.

Una particolare funzione di monitoraggio viene affidata al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione che ha il compito periodicamente di verificare le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa oltre ad individuare

le condizioni di rischio annesse. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione rendiconta la propria attività mediante verbali di sopralluogo riportanti le anomalie rilevate. Le attività di controllo vengono pianificate in accordo con le risorse interne interessate. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è persona competente sia in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sia sulle modalità e tecniche di *auditing* periodico. Qualsiasi non conformità rilevata viene gestita in accordo con quanto previsto al paragrafo 13.3 del del "Manuale del Modello di Organizzazione e Gestione relativamente ai soli reati legati a infortuni e malattie professionali".

➤ **Indagini su infortuni, incidenti e situazioni pericolose**

L'organizzazione aziendale ha adottato una procedura per mettere in evidenza e gestire tutti quegli eventi che possono avere importanza nella gestione della salute e sicurezza dei lavoratori.

La necessità di redigere questa procedura deriva dalle seguenti considerazioni:

- gli unici eventi che vengono, generalmente, comunicati all'azienda, sono quelli che hanno determinato infortuni con assenza dal lavoro. In questi casi, si attivano le procedure di legge, che fanno emergere, all'attenzione dell'azienda, gli accadimenti. Tuttavia, una gestione della sicurezza oculata, non può basarsi solo su eventi che hanno dato luogo ad infortuni, ma deve monitorare e gestire anche eventi che avrebbero potuto causare danni alle persone;
- la gestione degli eventi, di qualsiasi entità sia, è spesso lacunosa per mancanza di comunicazione tra le funzioni amministrative, che, in questi casi, si occupano delle comunicazioni obbligatorie, e il Servizio di Prevenzione e Protezione, deputato all'individuazione delle condizioni di rischio e delle misure di riduzione;
- spesso, la sensazione individuale, soprattutto di chi opera direttamente, è quella che sia meglio mettere una pezza alle situazioni, evitando così "di alzare un polverone". In questo modo, però, tante informazioni utili alla prevenzione degli eventi, vanno perse e rimangono nella sfera personale,

non diventando, invece, patrimonio di tutti, in particolare, di coloro che governano i processi;

- gli appaltatori svolgono una funzione essenziale in quanto svolgono attività non svolte dai lavoratori dell'azienda e, in molte situazioni, accedono ad aree non accessibili ad altre persone. Pertanto, risulta essenziale anche il loro apporto nell'individuazione di qualsiasi condizione di rischio.

In ogni modo, nel caso in cui un qualsiasi membro dell'organizzazione dovesse rilevare una qualsiasi situazione di pericolo, anche eventuale, ha l'obbligo di segnalarlo. L'operatore che dovesse effettuare una qualsiasi segnalazione non può subire alcun pregiudizio. Nel caso in cui l'operatore non si sentisse tutelato in caso di segnalazione, la segnalazione può essere fatta direttamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o all'Organismo di Vigilanza i quali manterranno la segretezza circa l'identità del segnalante.

➤ **Gestione delle situazioni non conformi emerse durante le attività aziendali**

OTJ S.r.l. ha adottato una procedura la gestione delle situazioni non conformi emerse durante le attività aziendali.

Le non conformità possono emergere in questi casi:

- Segnalazioni giunte da persone interne o esterne all'organizzazione rilevate durante il normale svolgimento dell'attività;
- Analisi degli eventi incidentali;
- Attività di audit;
- Attività dell'alta direzione nel verificare l'attuazione del sistema e del piano di miglioramento.

Le procedure adottate dalla Società in materia di salute e sicurezza, ivi comprese quelle richiamate dal presente capitolo della Parte Speciale, sono state conformate alle norme BS OHSAS 18001:2007, BS OHSAS 18002:2008 e UNI ISO 45001:2018.

I rischi in materia di salute e sicurezza devono essere contenuti dalla Società che, oltre ad ottemperare agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati nel D. Lgs. n. 81/2008, deve provvedere a:

- definire con chiarezza ruoli e competenze delle funzioni responsabili della gestione dei rapporti relativi all'attività sensibile;
- garantire la nomina, da parte del datore di lavoro dei soggetti previsti dalla normativa, nonché la vigilanza dello stesso sul corretto espletamento da parte dei delegati delle funzioni trasferite;
- definire idonei sistemi di controllo (quali, ad esempio, la compilazione di schede informative, l'indizione di apposite riunioni e formazione periodica,) che consentano di verificare la regolarità delle attività che possono avere incidenza ai fini della commissione dei reati di cui all'art. 25-septies;
- destinare fondi all'implementazione ed al mantenimento del sistema di gestione in materia di salute e sicurezza e ad un piano di formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per tutti i lavoratori;
- garantire la conoscibilità a tutto il personale ed a tutti i livelli delle mansioni e degli obblighi di ciascun soggetto in materia di salute e sicurezza, anche attraverso l'esposizione in bacheca aziendale.

Inoltre:

- i lavoratori possano comunicare direttamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione le anomalie riscontrate nel sistema di gestione della salute e sicurezza ex D. Lgs. n. 81/2008;
- i lavoratori, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il datore di lavoro possano segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie riscontrate nel corso del monitoraggio/esecuzione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. n. 81/2008.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza vigilano sull'osservanza di tutte le leggi e regolamenti vigenti che disciplinano l'attività aziendale in materia di tutela della sicurezza e della salute sul lavoro.

L'organizzazione ha definito modelli specifici per la registrazione di tutte le attività connesse alla sicurezza e salute dei lavoratori. Tutti i documenti che vengono predisposti, vengono archiviati sia in formato cartaceo che in formato elettronico, in ossequio ai principi di conservazione, rintracciabilità e leggibilità dei documenti.

Tutti i comportamenti in contrasto con i principi di cui al presente capitolo della Parte Speciale vengono sanzionati.

3.6. Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello e al Codice Etico di OTJ S.r.l. ha lo scopo di rendere efficace e garantire l'effettività del Modello stesso. Per la violazione di quanto previsto nel presente capitolo della Parte Speciale, si rinvia al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio della Parte Generale del presente Modello, ma si specifica anche quanto segue.

La Società ha definito modalità per individuare e sanzionare comportamenti che costituiscono o che possono favorire:

- violazione/elusione del sistema di controllo;
- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal modello: il sistema sanzionatorio si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi vere e proprie di reato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi organizzativi, economici, legali o reputazionali della società;
- mancato rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione in materia di salute e sicurezza;
- commissione di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

L'obiettivo del sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale dell'ente e degli altri

destinatari, punendo comportamenti che comportano la violazione del Modello e delle Procedure tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi civilistici di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo sanzionatorio, così come integrati dallo Statuto dei lavoratori e dai CCNL, che riconoscono al datore di lavoro un autonomo potere di predisposizione di un codice disciplinare.

La Società ha definito e formalizzato il sistema disciplinare e lo ha comunicato a tutti i soggetti interessati quali:

- Datore di lavoro;
- Dirigenti;
- Preposti;
- Lavoratori;
- Auditor/gruppo di audit;
- Organismo di vigilanza o chi ne svolge le funzioni;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La Società, inoltre, ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa.

La Società ha previsto che, nei singoli contratti, siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto, fino alla risoluzione del contratto stesso.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento;
- alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al livello delle responsabilità connesse alle mansioni attribuite;
- al tipo di conseguenze reali o potenziali.

Nel definire il tipo e l'entità delle sanzioni verso i lavoratori si è tenuto conto delle disposizioni previste dal contratto collettivo di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla Legge n. 300/70.

La sanzione al contravventore del Modello viene erogata indipendentemente dal fatto che da quella violazione sia scaturita la commissione di un reato. Tuttavia, risponde alla regola del contraddittorio, implicando il coinvolgimento della persona imputata di aver violato la regola, la quale, avendo conosciuto l'addebito, deve poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa.

Il sistema sanzionatorio viene divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione del personale, nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i destinatari. Unitamente al Codice Etico, il sistema sanzionatorio viene distribuito a tutti i dipendenti.

Con particolare riguardo ai soggetti apicali, il sistema viene presidiato dall'Organismo di Vigilanza o da chi ne svolge le funzioni.

Erogazione della sanzione disciplinare per subordinati

In caso di condotta elusiva commessa da personale dipendente e sottoposto all'altrui guida, la procedura di individuazione del comportamento "deviante" e di comminazione della "pena privata" da parte della società consterà sempre dei medesimi passaggi.

Rilevata l'infrazione, la direzione, richiede all'autore dell'infrazione stessa di giustificare in forma scritta la propria condotta al fine di consentire il contraddittorio ed il diritto di difesa del responsabile.

Qualora le giustificazioni siano ritenute insufficienti o addirittura esse non giungano, l'ente provvede alla segnalazione dell'infrazione rilevata all'Ufficio personale per l'irrogazione delle sanzioni, accompagnando la segnalazione con una propria breve relazione recante la proposta sanzione.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro subordinato ed illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, esse saranno adottate dunque dall'Ufficio del Personale nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative nazionali applicabili allo specifico rapporto di lavoro.

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

- **Rimprovero verbale:** per lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e delle Procedure, intendendo per "lieve inosservanza" la condotta che, non essendo caratterizzata da dolo o colpa grave, non abbia generato rischi di sanzioni o danni alla società;
- **Rimprovero scritto:** per inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e delle Procedure, intendendo per "inosservanza colposa" la condotta che non sia caratterizzata da dolo e che hanno generato potenziali rischi per la società;
- **Multa non superiore alle 4 ore di retribuzione individuale:** in caso di ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti;
- **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni:** per inosservanze ripetute o gravi del Codice Etico e delle Procedure o per omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dai propri sottoposti o per ripetuto mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti;
- **Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001:** nei confronti dei lavoratori sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad un'azione penale per la commissione di un reato presupposto. L'allontanamento viene reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dalla società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale;
- **Licenziamento:** per notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative Procedure, tali da recare grave pregiudizio morale o materiale alla società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in

via temporanea, avendo fatto venire meno il rapporto di fiducia sulla quale si fonda il rapporto di lavoro.

Erogazione della sanzione disciplinare per apicali

In caso di violazione da parte dei soggetti apicali dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure, la società assumerà nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro tra la società ed il lavoratore con la qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano state disattese le Procedure impeditive dei reati, o siano attuati comportamenti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei confronti del dirigente, la società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità della condotta.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo in caso di elusione fraudolenta di una Procedura, la società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa e senza preavviso ai sensi dell'articolo 2219 c.c. e del CCNL.

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

In caso di gravi violazioni da parte di consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio d'Amministrazione, il fatto potrà soddisfare la giusta causa per la revoca del Consigliere o del Sindaco.

Erogazione della sanzione disciplinare per lavoratori autonomi e collaboratori della società

Le violazioni o l'elusione del Modello e/o delle Procedure rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti, conseguentemente, in tutti i

rapporti stipulati con codesti soggetti si prevede, laddove possibile, specifiche clausole risolutive, nonché clausole di risarcimento e risoluzioni del contratto. Nei loro confronti, comunque, la società potrà riservarsi la facoltà di agire in sede penale o civile per la richiesta del risarcimento del danno qualora da una loro condotta derivino danni di qualsivoglia natura alla società.

In tutti i contratti di fornitura e appalto, viene inserita, nel contratto una clausola risolutiva espressa che prevede che, il mancato rispetto di quanto previsto nel presente modello organizzativo e quanto riportato nel codice etico, determina l'immediata rescissione del contratto e la richiesta di risarcimento danni per quanto provocato dall'inadempienza e dall'interruzione dell'erogazione.

Erogazione delle sanzioni nei confronti di fornitori e appaltatori

Il contraente terzo, quale condizione per la valida conclusione dei contratti con la società, deve assumere l'impegno a rispettare il Codice Etico, il Modello e le Procedure applicabili alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti prevedono clausole risolutive o diritti di recesso esplicite in favore della società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di reati o commissione di condotte di cui ai reati presupposto ovvero in caso di violazione del citato Codice Etico o delle Procedure.

Anche in questo caso, la società potrà agire nei confronti del terzo contraente reo di un comportamento tale da causare danni di qualsivoglia natura alla società, emergenti da una responsabilità regolata dal D. Lgs. n. 231/2001.

In tutti i contratti di fornitura e appalto, viene inserita, nel contratto una clausola risolutiva espressa (art. 1453 cod. civ.) che prevede che, il mancato rispetto di quanto previsto nel presente modello organizzativo e quanto riportato nel codice etico, determina l'immediata rescissione del contratto e la richiesta di risarcimento danni per quanto provocato dall'inadempienza e dall'interruzione dell'erogazione.

Capitolo 4
RICICLAGGIO, RICETTAZIONE E IMPIEGO DI DENARO
BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO

4.1. La tipologia dei reati in materia di antiriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)

Il D. Lgs. n. 231/2007, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (cd. III Direttiva Antiriciclaggio) ha introdotto nel *corpus* del Decreto l'art. 25-octies, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. La Legge n. 186/2014, inoltre, ha integrato il gruppo dei reati in esame con la nuova fattispecie di Autoriciclaggio (art. 648-ter 1), in vigore dal 1° gennaio 2015. Il D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 195 ("Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale"), infine, ha recentemente rimodulato il gruppo dei reati.

➤ **art. 648 c.p.**

Ricettazione

Risponde di tale reato chiunque, fuori dai casi di concorso, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto o, comunque, si intromette nel farli acquistare, ricevere o occultare.

L'art. 648 c.p. si applica anche quando l'autore del delitto da cui il denaro o le cose provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manchi una condizione di procedibilità riferita a tale delitto.

Soggetto attivo del reato può essere chiunque, escluso l'autore o il compartecipe del delitto presupposto e, naturalmente, la vittima di tale delitto precedente.

L'elemento soggettivo del reato è costituito dal dolo specifico, cioè dalla coscienza e volontà dell'agente di compiere il fatto materiale, accompagnata dalla consapevolezza della provenienza della cosa da un delitto e dal fine di procurare a sé o ad altri un profitto.

La *ratio* della norma è quella di impedire il perpetrarsi della lesione di interessi patrimoniali iniziata con la consumazione del "delitto" originario (non, dunque, una contravvenzione).

➤ **art. 648 bis c.p.**

Riciclaggio

Risponde di tale delitto, chiunque fuori dei casi di concorso nel reato, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Lo scopo della norma è quello di impedire che, una volta verificatosi un delitto, persone diverse da coloro che lo hanno commesso o hanno concorso a commetterlo possano, con la loro attività, trarre vantaggio dal delitto medesimo o aiutare gli autori di tale delitto ad assicurarsene il profitto e, comunque, ostacolare con l'attività di riciclaggio del danaro o dei valori, l'attività della polizia giudiziaria tesa a scoprire gli autori del delitto.

La condotta può atteggiarsi in due modi:

a) nel sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo.

b) nel compiere operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della provenienza delittuosa del danaro, dei beni o delle altre utilità.

In questa seconda forma il reato punisce tutte quelle attività di c.d. ripulitura di beni, del danaro sporco o dei valori di provenienza illecita, attività che hanno lo scopo, appunto, di far perdere le tracce dell'illiceità della provenienza delittuosa di essi.

Il dolo richiesto per la punibilità è generico, e consiste nella coscienza e volontà dell'agente di compiere l'attività di sostituzione o trasferimento o l'operazione di

c.d. "ripulitura" con la consapevolezza della provenienza da delitto doloso del danaro, del bene, o dell'altra utilità.

➤ **art. 648 ter c.p.**

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Risponde di tale delitto chiunque fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli artt. 648 e 648-bis c.p., impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

La clausola di riserva "fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis" contenuta nella disposizione in commento, consente la punibilità, per questo reato, solamente di chi non abbia commesso il reato principale, ovvero non sia imputabile a titolo di ricettazione o riciclaggio.

➤ **art. 648 ter-1 c.p.**

Autoriciclaggio

Risponde di tale delitto chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

La pena è aumentata se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo.

Fuori da tali casi, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.

La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale.

La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto.

La sostituzione, il trasferimento, l'impiego delle disponibilità illecite saranno punibili solo se costituiscono un ostacolo concreto alla identificazione della

provenienza delittuosa dei beni; il richiamo alla concretezza assegna, quindi, una carica di offensività più pregnante alle modalità esecutive attraverso cui si realizza la condotta, dando, tuttavia, ampi margini di discrezionalità nella sua valutazione.

DIFFERENZE TRA IL REATO DI RICETTAZIONE, DI RICICLAGGIO E DI IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO. Le tre fattispecie incriminative previste dagli artt. 648, 648-*bis* e 648-*ter* c.p. hanno in comune il fatto che possono essere realizzate solo da colui che non ha commesso o concorso a commettere il reato da cui proviene il denaro e/o altra utilità, mentre commette il reato di autoriciclaggio previsto dall'art. 648-*ter*.1 c.p. chi ha commesso o concorso a commettere il reato da cui proviene il denaro e/o altra utilità.

4.2. Attività sensibili nell'ambito dei reati in materia di antiriciclaggio

La responsabilità amministrativa dell'ente per i reati previsti dagli artt. 648, 648-*bis* e 648-*ter*, 648-*ter* 1, c.p. è limitata alle ipotesi in cui il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Le aree di attività potenzialmente a rischio di commissione dei suddetti reati di cui all'art. 25 *octies* del Decreto, come individuati all'esito dell'analisi effettuata, risultano essere le seguenti:

- a) gestione delle attività amministrative finanziarie, anche relative ai rapporti instaurati tra la Società e soggetti terzi esposti al rischio reati in materia di ricettazione e riciclaggio e rapporti infragruppo;
- b) gestione delle attività commerciali, anche relative ai rapporti instaurati tra la Società e soggetti terzi a rischio reati in materia di ricettazione e riciclaggio.

4.3. Standard di controllo generali

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi improntati a principi generali di:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

I protocolli interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:

SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni"): il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA. Il sistema deve garantire che a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati, che i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione e che tali poteri siano rispondenti alle responsabilità organizzative assegnate.

TRACCIA SCRITTA DI CIASCUN PASSAGGIO RILEVANTE DEL PROCESSO (c.d. "tracciabilità"). Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale e/o informatico su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli (anche *ex post*) che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D. Lgs. n. 196/03 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

PROCEDURE/POLITICHE: devono essere previste procedure e norme formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento, in particolare, delle attività sensibili e le modalità di effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

In particolare l'organigramma aziendale con gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definite chiaramente e precisamente mediante apposite presentazioni, rese disponibili a tutti i Dirigenti e Dipendenti.

4.4. Principi generali di comportamento

Il presente capitolo della Parte Speciale ha come obiettivo che tutti i Destinatari, ossia Amministratori, Dirigenti e Dipendenti di OTJ S.r.l., nonché consulenti, *Partners*, Collaboratori - e, comunque, chiunque svolga, a qualsiasi titolo, attività con o per conto della Società - adottino condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire il verificarsi dei reati ivi considerati.

Fermo restando i principi individuati nella Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nel presente capitolo della Parte Speciale vengono definiti i principi generali di riferimento relativi alle attività sensibili individuate, al fine di prevenire i reati di cui all'art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001.

Il presente capitolo della Parte Speciale prevede l'esplicito divieto a carico degli Amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei *Partners*, dei collaboratori e dei consulenti della società eventualmente coinvolti nei processi sensibili di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25-*octies*);
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad ambienti criminali o comunque dediti al riciclaggio, al traffico di droga, all'usura, etc.;
- utilizzare strumenti anonimi per il compimento di operazioni di trasferimento di somme di denaro;

- sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto doloso o compiere in relazione ad essi altre operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa;
- impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto;
- acquistare, ricevere od occultare denaro o altre cose provenienti da delitto o comunque intromettersi nel farli acquistare, ricevere od occultare.

Il presente capitolo della Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico degli Amministratori, dei Dirigenti, dei Dipendenti, dei Consulenti, dei *Partners* e dei Collaboratori:

- di conoscere e rispettare le normative applicabili e le *best practices* nazionali e internazionali anche in materia di antiriciclaggio;
- di conoscere e rispettare le procedure aziendali e le norme interne inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting;
- in generale, di conoscere e rispettare la normativa applicabile all'attività che svolgono all'interno di OTJ S.r.l.;
- di tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne (con particolare attenzione a tutte le attività finalizzate all'acquisto o vendita di prodotti, alla gestione anagrafica di fornitori, clienti e *partners*, etc.).

4.5. Presidi e controlli specifici

Oltre ai principi già contenuti nella Parte Generale del presente Modello, alle regole generali elencate nel precedente paragrafo, devono essere osservati anche i seguenti principi di controllo specifici.

I protocolli aziendali devono prevedere:

- specifica previsione di regole disciplinari in materia di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio nel Codice Etico;
- determinazione di requisiti minimi e predefiniti in possesso dei fornitori e *partners* commerciali/finanziari;

- fissazione di criteri di valutazione predefiniti delle offerte, almeno nei contratti standard;
- verifica dell'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori e *partners* commerciali/finanziari, con riferimento all'acquisto di beni e servizi che non comportino una spesa di modico valore;
- verifica della regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- verifiche del rispetto delle soglie dei pagamenti in contanti, a qualsiasi titolo;
- l'adozione di adeguati programmi di formazione del personale che svolge la propria attività in ambiti considerati esposti al rischio di riciclaggio;
- controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali;
- individuazione puntuale delle funzioni competenti al processo di incasso/pagamento secondo l'organizzazione gerarchica aziendale;
- individuazione di corrette modalità di archiviazione della documentazione relativa agli incassi e pagamenti;
- prevedere specifiche istruzioni applicative, in materia di identificazione, registrazione, conservazione delle informazioni e segnalazioni delle operazioni sospette;
- prevedere specifiche e corrette modalità di gestione in relazione alla percezione di utili.

4.6. Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello e al Codice Etico di OTJ S.r.l. ha lo scopo di rendere efficace e garantire l'effettività del Modello stesso. Per la violazione di quanto previsto nel presente capitolo della Parte Speciale, si rinvia al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio della Parte Generale del presente Modello (*sub* paragrafo 7.).

Capitolo 5

REATI INFORMATICI

5.1. Le fattispecie dei reati informatici (art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001)

Il Legislatore ha ampliato il campo di applicazione della responsabilità delineata dal D. Lgs. 231/2001 con l'emanazione della Legge n. 48 del 18 marzo 2008 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno", che introduce, nel corpus del Decreto, il nuovo art. 24-bis che estende la responsabilità amministrativa degli Enti ai reati informatici. L'articolo 24-bis è stato modificato dai D. Lgs. n. 7 e 8 del 2016.

Il gruppo dei reati informatici è stato recentemente interessato dalla riforma attuata attraverso la Legge 23 dicembre 2021 n. 238 (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020).

Tali reati verranno analizzati compiutamente nel presente capitolo in quanto devono essere presidiati nell'organizzazione di OTJ S.r.l. poiché, a seguito della *gap analysis* effettuata in fase di aggiornamento del Modello, sono risultati tra quelli astrattamente realizzabili.

➤ Art. 615-ter c.p.

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico

L'art. 615-ter c.p. punisce la condotta di chiunque si introduce abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, sempre che vi sia la querela della persona offesa.

Tale ipotesi delittuosa è aggravata ed il delitto è procedibile d'ufficio:

1) se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, o da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato, o con abuso della qualità di operatore del sistema;

2) se il colpevole per commettere il fatto usa violenza sulle cose o alle persone, ovvero se è palesemente armato;

3) se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema o l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento, ovvero la distruzione o il danneggiamento dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti. Qualora i fatti sin qui illustrati riguardino sistemi informatici o telematici di interesse militare o relativi all'ordine pubblico o alla sicurezza pubblica o alla sanità o alla protezione civile o, comunque, di interesse pubblico, la sanzione prevista per questo illecito è ulteriormente aggravata ed il delitto è procedibile d'ufficio.

➤ **Art. 615-quater c. p.**

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici

L'art. 615-ter c.p. punisce la condotta di chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, detiene, produce, riproduce, diffonde, importa, comunica, consegna, mette in altro modo a disposizione di altri o installa apparati, strumenti, parti di apparati o di strumenti, codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo.

Tale norma ha come scopo la protezione della riservatezza delle comunicazioni e delle informazioni che sempre più frequentemente sono trasmesse attraverso i sistemi informatici o telematici.

Si ritiene che tra le condotte perseguite da tale articolo rientrino, ad esempio, quella consistente nell'attivazione di un telefono cellulare clonato su un numero intesto ad altro soggetto, nonché quella di clonazione dei decoder necessari per la ricezione di determinati programmi televisivi trasmessi via satellite o, ancora, a la condotta di chi riceve i codici di carte di credito abusivamente scaricati dal sistema informatico, ad opera di terzi e li inserisce in carte di credito clonate poi utilizzate per il prelievo di denaro contante attraverso il sistema bancomat.

➤ **Art. 615-quinquies c.p.**

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

L'art. 615-quinquies c.p. punisce la condotta di chiunque, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento, abusivamente si procura, detiene, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna o, comunque, mette in altro modo a disposizione di altri o installa apparecchiature, dispositivi o programmi informatici.

Scopo della norma è reprimere la diffusione dei c.d. virus informatici, causa di gravi danni ai sistemi telematici. Per "virus" si intende un programma che contiene istruzioni tali da consentire di essere eseguite indipendentemente dalla volontà di chi l'ha creato e che ha come funzione proprio il danneggiamento di dati e del sistema.

Il Decreto prevede che, in caso di commissione di detti delitti nell'interesse/vantaggio dell'ente, venga applicata la sanzione pecuniaria sino a trecento quote.

➤ **Art. 617-quater c.p.**

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

L'art. 617-quater c.p. punisce la condotta di chiunque:

- a) fraudolentemente intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisce o le interrompe
- b) rivela, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, in tutto o in parte, il contenuto delle comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi.

Tali ipotesi delittuose sono punibili a querela della persona offesa. Tuttavia si procede d'ufficio e la pena è aggravata se il fatto è commesso:

- in danno di un sistema informatico o telematico utilizzato dallo Stato o da altro ente pubblico o da impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità;
- da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema;
- da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato.

Per "comunicazione informatica" si intende qualsiasi scambio di dati avviene tra due o più sistemi informatici: si pensi al semplice scambio di e-mail, alle mailing list, ai forum, ai newsgroup o alle chat. Per poter parlare di intercettazione abusiva, è necessario poter determinare il numero dei destinatari ai quali tale comunicazione è diretta, al fine di poter distinguere le comunicazioni a carattere privato, con quelle a carattere pubblico, per la quale non è ipotizzabile alcuna riservatezza (si pensi, per esempio, ai siti web).

➤ **Art. 617-quinquies c.p.**

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

L'art. 617-quinquies c.p. punisce la condotta di chiunque, fuori dei casi consentiti dalla legge, al fine di intercettare comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero di impedirle o interromperle, si procura, detiene, produce, riproduce, diffonde, importa, comunica, consegna, mette in altro modo a disposizione di altri o installa apparecchiature, programmi, codici, parole chiave o altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi.

La pena è aggravata nei casi in cui il fatto è commesso:

- 1) in danno di un sistema informatico o telematico utilizzato dallo Stato o da altro ente pubblico o da impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità;
- 2) da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema;

3) da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato.

➤ **Art. 635-bis c.p.**

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi sensibili

L'art. 635-bis c.p. punisce la condotta di chiunque, salvo che il fatto costituisca più grave reato, distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui.

➤ **Art. 635-ter c.p.**

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità

L'art. 635-ter c.p. punisce la condotta di chiunque, salvo che il fatto costituisca più grave reato, commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità, salvo che il fatto costituisca più grave reato.

Si tratta di un'ipotesi autonoma di reato e non quindi un'ipotesi aggravata di quanto previsto dall'art. 635-bis c.p., che si qualifica quale delitto di attentato, per cui la condotta perseguita deve essere diretta a causare il danneggiamento informatico, ma anche idonea allo stesso sulla base della considerazione di condizioni storiche e sociali presenti al momento del fatto.

➤ **Art. 635-quater c.p.**

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici

L'art. 635-quater c.p. punisce la condotta di chiunque, salvo che il fatto costituisca più grave reato, mediante le condotte di cui all'art. 635-bis c.p., ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento.

Si tratta di un'ipotesi autonoma di reato, originariamente ricompresa nell'ambito dell'art. 635-bis c.p..

➤ **Art. 635-quinquies c.p.**

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità

L'art. 635-*quater* c.p. è integrato se il fatto di cui all'art. 635-*quater* c.p. è diretto a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolare gravemente il funzionamento.

La pubblica utilità è il tratto determinate della disposizione in esame, che fa acquisire ai beni informatici e telematici in oggetto una maggiore sensibilità, in quanto utilizzati dalle pubbliche amministrazioni o destinati all'utilizzo o godimento collettivo.

Si tratta, in ogni modo, di un delitto di attentato, per cui la condotta perseguita deve essere diretta a causare il danneggiamento informatico, ma anche idonea allo stesso sulla base della considerazione di condizioni storiche e sociali presenti al momento del fatto.

➤ **Art. 491 bis c.p.**

Documenti informatici

Se alcuna delle falsità in atti previste dal Capo III del Titolo VII del Libro II del codice penale riguarda un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria si applicano le disposizioni del Capo stesso concernenti gli atti pubblici.

Significativa, in tal senso è l'essenziale definizione di "documento informatico" fornita dall'art. 1, lettera p), del D. Lgs. n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione digitale) come "rappresentazione di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti", definizione che ben si concilia, integra e guida l'interpretazione e qualificazione del bene stesso oggetto di tutela dell'art. 491-*bis* c.p.. In definitiva ad essere tutelati, sono i dati informatici che circolano e si comunicano in quanto tali, anche a prescindere dai relativi supporti.

➤ **Art. 640-quinquies c.p.**

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

L'art. 640-quinquies c.p. punisce il soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, il quale, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto ovvero di arrecare ad altri danno, viola gli obblighi previsti dalla legge per il rilascio di un certificato qualificato.

Il Legislatore, ampliando il campo di applicazione della responsabilità delineata dal D. Lgs. n. 231/2001 con l'emanazione dell'art. 24-bis, intende tutelare il buon andamento dell'intero sistema economico, attraverso la tutela della sicurezza informatica. L'informatica oggi regge l'intero sistema di comunicazione, di registrazione e conservazione dei dati e il dato informatico è destinato a sostituire il dato cartaceo. Con i computer aziendali i dipendenti sono soliti compiere numerosi crimini informatici. I dipendenti, infatti, navigano ed operano su internet con meno timore, auspicando di non essere individuati. Il Legislatore, quindi, attraverso l'introduzione del citato art. 24-bis, intende evidenziare che il primo passo per rendere sicura la "rete" passa attraverso la sensibilizzazione delle aziende che devono evitare che attraverso le proprie larghe maglie possano essere compiuti crimini informatici.

5.2. Attività sensibili nell'ambito dei reati informatici

La vastissima diffusione degli strumenti informatici coinvolge oramai ogni tipo di Ente, rendendo sempre più concreta la possibilità che vengano commessi illeciti attraverso il loro utilizzo.

I reati informatici, tra l'altro, sono spesso collegati alla violazione di due ulteriori normative finalizzate, direttamente o indirettamente, alla tutela dei diritti dei lavoratori e dei loro dati sensibili: la Legge n. 300/1970 e s.m.i. (c.d. Statuto dei Lavoratori) e il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

OTJ S.r.l., nell'ambito dei reati informatici, ha individuato le seguenti **ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO**:

- Attività aziendali che prevedono l'utilizzo e/o l'accesso ad un sistema informatico
- Attività aziendali che prevedono l'utilizzo e/o l'accesso a Internet

È necessario, pertanto, che gli Enti presidino compiutamente l'utilizzo da parte dei dipendenti (e non) degli strumenti informatici messi a loro disposizione per l'espletamento dell'attività lavorativa, nel rispetto del trattamento della loro privacy e del corretto trattamento dei loro dati.

Specificatamente:

- devono essere indicate e formalizzate le modalità di utilizzo degli strumenti informatici messi a disposizione ed, eventualmente, con quale modalità - preventivamente pubblicizzata nel sistema disciplinare - vengono effettuati i controlli;
- è necessario prevedere delle prescrizioni da parte del datore di lavoro che specifichino le modalità di utilizzo interno della posta elettronica, della rete internet, delle password, etc. da parte dei lavoratori.

Per quanto riguarda i reati informatici, difatti, i rischi riguarderanno soprattutto l'area dei dati, comportamenti sleali o fraudolenti, azione di virus informatici, spamming, accessi esterni non autorizzati, la sottrazione di credenziali di autenticazione, intercettazione di informazioni in rete, ingressi non autorizzati a locali/aree ad accesso ristretto, sottrazione di strumenti contenenti dati, etc.

5.3. Principi generali di comportamento

Il presente capitolo della Parte Speciale ha l'obiettivo di fare in modo che tutti i soggetti che operano per OTJ S.r.l., nella misura in cui sono coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal presente capitolo della Parte Speciale, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati informatici (art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001). Si fa riferimento, in ogni modo, non solo a comportamenti posti in essere da Amministratori, Dirigenti e Dipendenti, ma anche a Collaboratori esterni e *Partners*, che dovranno essere considerati, nel loro insieme, Destinatari delle disposizioni del presente Modello.

In via generale, è fatto obbligo di espletare tutte le attività aziendali in conformità a:

- il presente Modello;
- le norme del Codice Etico;
- la Legge n. 300/1970 e s.m.i. (c.d. Statuto dei Lavoratori);
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).
- quanto indicato da eventuali procure, deleghe e nomine privacy;
- quanto indicato dalle procedure aziendali e le altre disposizioni emesse da OTJ S.r.l..

Il perseguimento delle finalità di prevenzione dei reati informatici, inoltre, richiede una ricognizione dei meccanismi di funzionamento e di controllo esistenti all'interno di OTJ S.r.l., nonché la verifica dell'adeguatezza dei criteri di attribuzione dei poteri di rappresentanza e delle responsabilità connesse.

È fatto divieto a tutti i Destinatari, come sopra individuati, infine, di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato previste dall'art. 24-*bis* del Decreto.

5.4. Presidi e controlli specifici

I rischi in materia di reati informatici, che hanno rilevanza anche ai sensi del Decreto, necessitano di essere sorvegliati e gestiti attraverso specifici presidi e protocolli preventivi:

- le disposizioni, le procedure e le linee guida adottate da OTJ S.r.l. in relazione ai trattamenti dei dati personali, in conformità alla di cui al Regolamento UE 2016/679 (GDPR);
- le policy e procedure aziendali relative alla gestione della sicurezza dei sistemi informativi e della infrastruttura informatica;
- le disposizioni in materia di proprietà industriale e brevetti, i diritti altrui sul software, sulle banche dati e comunque sul materiale protetto dal diritto d'autore.

5.5. Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello e al Codice Etico di OTJ S.r.l. ha lo scopo di rendere efficace e garantire l'effettività del Modello stesso. Per la violazione di quanto previsto nel presente capitolo della Parte Speciale, si rinvia al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio della Parte Generale del presente Modello.

Capitolo 6
IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI
IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

6.1. La fattispecie di reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, del D. Lgs. n. 231/2001)

Il D. Lgs. n. 16 luglio 2012, n. 109, pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012, in attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ha ampliato il novero dei reati che possono generare una responsabilità amministrativa dell'ente, inserendo nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-duodecies ("Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"), ai sensi del quale in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

Il D.L. n. 20 del 10 Marzo 2023, convertito con Legge n. 50 del 5 maggio 2023 ("Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare") - prevedendo specifiche disposizioni sia in materia di flussi di ingresso legale e permanenza dei lavoratori stranieri, sia in materia di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare - ha recentemente modificato il citato D. Lgs. n. 286/1998 ("Testo unico sull'immigrazione"). Le modifiche, tra l'altro, hanno interessato, alcuni articoli richiamati proprio nell'art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001.

➤ **art. 22, comma 12-bis, del D. Lgs. n. 286/1998**

Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato

L'art. 22, comma 12-bis, del D. Lgs. n. 286/1998 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione), in materia di "Lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato", ha statuito che le pene per il fatto previsto dal comma 12 - ovvero, il fatto del datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze lavoratori

stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dalla legge, ovvero il cui permesso sia scaduto e non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, o sia stato revocato o annullato - sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis c.p. (ovvero, a "situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro").

Deve sussistere, pertanto, per la rilevanza della fattispecie incriminatrice quale reato-presupposto, almeno una delle suindicate condizioni.

Si tratta di un "reato proprio" (datore di lavoro) che, tuttavia, ha una portata piuttosto ampia ("chi occupa alle proprie dipendenze").

Per "datore di lavoro", difatti, secondo parte della giurisprudenza, non deve intendersi solo colui che procede alla stipulazione del contratto di lavoro con il cittadino extracomunitario, ma, non assumendo alcuna rilevanza la posizione eventualmente rivestita dal soggetto in una determinata azienda nel cui ambito l'attività lavorativa deve essere svolta, potrà rientrare nel concetto di "datore di lavoro" cui fa riferimento l'art. 22 del D.Lgs. n. 286/1998 non soltanto l'imprenditore o colui che gestisce professionalmente un'attività lavorativa organizzata, ma anche chi, pur non avendo provveduto direttamente e formalmente all'assunzione, si avvalga di tali lavoratori all'interno dell'azienda. Ciò è reso palese, secondo alcune pronunce giurisprudenziali, dal significato letterale delle parole utilizzate, ossia dal generico riferimento all'occupazione lavorativa ("chi occupa alle proprie dipendenze"), che prescinde dalla fase specifica e precipua dell'assunzione.

➤ **art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del D. Lgs. n. 286/1998**

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine

L'art. 12, comma 3, punisce la condotta di chiunque - salvo che il fatto costituisca più grave reato - promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne

illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, in violazione delle disposizioni del Testo unico sull'immigrazione (D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286), nel caso in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.

Ai sensi del successivo comma 3-bis, inoltre, la pena prevista per il reato è aumentata se i fatti (di cui al comma 3) sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle suindicate lettere a), b), c), d) ed e).

Infine, ai sensi del successivo comma 3-ter, la pena prevista per il reato è ulteriormente aumentata se i fatti di cui al comma 3:

- a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;
- b) sono commessi al fine di trarre profitto, anche indiretto.

➤ **art. 12, comma 5, del D. Lgs. n. 286/1998**

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine

La norma punisce la condotta di chiunque - fuori dei casi previsti dai commi precedenti dell'art. 12 e salvo che il fatto non costituisca più grave reato - al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del medesimo articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del Testo unico sull'immigrazione (D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

Ovviamente, in ossequio ai criteri di imputazione della responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001, anche i reati in commento devono essere commessi nell'interesse od a vantaggio dell'ente.

6.2. Attività sensibili nell'ambito del reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

OTJ S.r.l. ha individuato, quali attività sensibili, cioè come attività nel cui ambito può essere astrattamente commesso il reato di cui al presente capitolo della Parte Speciale, le seguenti.

ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO

- Attività di reclutamento del personale, funzione di Risorse Umane;
- Svolgimento delle mansioni di Datore di Lavoro;
- Valutazione fornitori (che potrebbero "occupare" cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare per l'effettuazione di servizi o la fornitura di beni a OTJ S.r.l.).

6.3. Principi generali di comportamento

Obiettivo del presente capitolo della Parte Speciale è di fare in modo che tutti i soggetti che operano per OTJ S.r.l., nella misura in cui sono coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal presente capitolo della Parte Speciale, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, del D. Lgs. n. 231/2001).

Il presente capitolo della Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Destinatari del presente Modello.

In via generale, è fatto obbligo di espletare tutte le attività aziendali in conformità al presente Modello, alle norme del Codice Etico, al D. Lgs. n. 286/1998 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione) e s.m.i e, in genere, alle leggi, ai regolamenti, o agli altri provvedimenti in materia, nonché a quanto indicato da

eventuali procure, deleghe, procedure aziendali ed altre disposizioni emesse da OTJ S.r.l..

È fatto divieto a tutti i Destinatari infine, di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato previste dall'art. 25-*duodecies* del Decreto.

6.4. Presidi e controlli specifici

I rischi in materia di "impiego" di cittadini di Paesi terzi, che hanno rilevanza anche ai sensi del Decreto, necessitano di essere presidiati attraverso specifici presidi e protocolli:

- Adozione e diffusione di un Codice Etico e Comportamentale;
- Procedura di selezione del personale;
- Valutazione preventiva dell'attendibilità professionale di eventuali soggetti terzi deputati alla selezione del personale;
- Verificare, nel caso di assunzione/occupazione di personale di nazionalità di paesi terzi, il possesso del permesso di soggiorno e, in particolare, delle tempistiche e condizioni di rinnovo dello stesso;
- Prevedere, nel caso di negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti per l'acquisto di beni e servizi, precisi criteri per la valutazione dei fornitori (che potrebbero impiegare cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e richiedere l'espressa sottoscrizione di una clausola contrattuale che imponga che venga "utilizzato" solo ed esclusivamente personale in regola rispetto alle previsioni di legge e, se di nazionalità di paesi terzi, in possesso del permesso di soggiorno e di ogni altra documentazione eventualmente richiesta dalla legge.

OTJ S.r.l. deve adottare idonee misure di prevenzione del rischio di commissione dei reati in commento, proceduralizzando le attività di valutazione ed amministrazione delle risorse umane e dei fornitori e definendo i *form* della relativa documentazione a supporto.

6.5. Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello e al Codice Etico di OTJ S.r.l. ha lo scopo di rendere efficace e garantire l'effettività del Modello stesso. Per la violazione di quanto previsto nel presente capitolo della Parte Speciale, si rinvia al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio della Parte Generale del presente Modello.