



(Centro di Servizi e Documentazione per la Cooperazione Economica Internazionale)

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo ex D.lgs.
231/2001 integrato ai sensi
della legge 190/2012**

PARTE GENERALE

Revisione n. 00	Approvata dal C.d.A.	In data 30/01/2025
-----------------	----------------------	--------------------

PARTI SPECIALI

- Parte Speciale A – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Parte Speciale B – Reati societari
- Parte Speciale C – Reati in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Parte Speciale D – Reati informatici e di trattamento illecito di dati
- Parte Speciale E – Delitti in violazione del diritto d'autore
- Parte Speciale F – Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio
- Parte Speciale G – Reati ambientali
- Parte Speciale H – Reati tributari
- Parte Speciale I – Reati contro la personalità individuale
- Parte Speciale L – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Indice

CAPITOLO 1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	7
1.1 Introduzione	7
1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	8
1.3 Fattispecie di reato	8
1.4 Apparato sanzionatorio	10
1.5 Tentativo	11
1.6 Reati commessi all'estero	11
1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo	12
1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	14
CAPITOLO 2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ DI INFORMEST – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI INFORMEST	15
2.1 La storia di Informest.....	15
2.2 Modello di governance di Informest.....	17
CAPITOLO 3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	19
3.1 Premessa.....	19
3.2 Il Progetto per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001	19
3.3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Informest	20
CAPITOLO 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001	24
4.1 L'Organismo di Vigilanza di Informest.....	24
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	24
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	27
4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari.....	27
4.6 Whistleblowing	27
CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE	29
5.1 Funzione del sistema disciplinare	29
5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati	29
5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti	30
5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti	31
5.3 Misure nei confronti dei membri di Organi dell'Ente	32
5.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	32
5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner.....	32
CAPITOLO 6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	33
6.1 Premessa.....	33
6.2 Dipendenti.....	34

6.3	Componenti degli organi di governo dell'ente e soggetti con funzioni di rappresentanza dell'Ente	34
6.4	Altri destinatari	34
CAPITOLO 7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO		36
7.1	Aggiornamento ed adeguamento.....	36
CAPITOLO 8 MODELLO 231 E SISTEMA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		37
8.1	Integrazione tra il Modello 231 e il sistema anticorruzione e trasparenza	37

DEFINIZIONI

- “Fornitori”: soggetti terzi che, nell’ambito di un rapporto contrattuale stipulato con Informest, forniscono beni o servizi (enti del terzo settore, privato sociale, ecc.);
- “Consulenti”: soggetti terzi, che nell'ambito di un rapporto contrattuale stipulato con Informest, forniscono prestazione d'opera intellettuale ai sensi art. 2230 e seguenti del codice civile;
- “D.lgs. 231/01” o “Decreto”: il Decreto Legislativo n. 231 del’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Destinatari”: tutti i soggetti tenuti all’osservanza dei principi contenuti nel Modello; in particolare, si tratta di tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Informest (i componenti degli organi di governo dell’ente, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, gli utenti, i consulenti esterni e i partner).
- "Dipendenti e collaboratori": soggetti che lavorano per Informest sulla base di diverse tipologie di contratto di lavoro (indeterminato, determinato, collaborazione, a progetto, ecc.);
- "Modello": il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001 ed adottato da Informest;
- “Organi di Controllo”: organi di controllo interni a Informest che esercitano funzioni di direzione e vigilanza circa l’andamento dell’ente in base a quanto stabilito dallo Statuto;
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": l’Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001;
- “Partner”: Enti pubblici, enti del terzo settore, enti del privato sociale con cui Informest opera per la realizzazione dei propri progetti;
- "P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

- "Attività Sensibili": attività di Informest nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;

- "Reati": i reati che comportano la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.Lgs 231/01 (anche eventualmente integrato in futuro);

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 3001 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. n. 231/2001 gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001)².

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli enti e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da amministratori e/o dipendenti³.

Il D.lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria, sia interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa dell’ente è, tuttavia, esclusa se lo stesso ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati da associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria.

1. Il D.lgs. n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

2. Art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001: “*Responsabilità dell’ente – 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

3. Così l’introduzione delle Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 di Confindustria.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.lgs. n. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 231/2001); e/o
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che l'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Fattispecie di reato

In base al D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli articoli da 23 a 25-quinquiesdecies del D.lgs. n. 231/2001 (Allegato 1 – Elenco dei reati e degli illeciti), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- i delitti contro la **Pubblica Amministrazione** indicati dall'art. 24 e dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001: "indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico", nonché "concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità";
- i delitti in **materia informatica** indicati dall'art. 24-bis del D.lgs. 231/2001: "delitti informatici e trattamento illecito dei dati" introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48;
- i delitti **associativi** indicati dall'art. 24-ter del D.lgs. 231/2001: "delitti di criminalità organizzata" introdotti dall'art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94; in tema di Ente a delinquere ai sensi dell'art. 416 c.p., si segnala che non rileva il reato fine dell'Ente che, quindi, può essere fuori dal novero dei reati indicati nel presente paragrafo (come ad esempio i reati tributari);
- i delitti contro la **fede pubblica** indicati dall'art.25-bis del D.lgs. 231/2001: "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento";
- i delitti contro **l'industria ed il commercio** indicati dall'art. 25-bis.1 del D.lgs. 231/2001 introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99;

- i reati **societari** indicati dall'art. 25-ter D.lgs. 231/2001, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l'impedito controllo, la formazione fittizia del capitale, l'indebita restituzione dei conferimenti, l'illegale ripartizione degli utili e delle riserve, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati;
- i delitti con **finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** indicati dall'art. 25-quater del D.lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7;
- i delitti contro la **vita e l'incolumità individuale** indicati dall'art. 25-quater.1 D.lgs. 231/2001 "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" introdotto dall'art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7;
- i delitti contro la **personalità individuale** indicati dall'art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001, che consistono nella riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e modificato dall'art. 10 della L. 6 febbraio 2006 n. 38;
- i reati relativi agli **abusi di mercato** indicati dall'art. 25-sexies del D.lgs. 231/2001, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005 n. 62;
- i reati in tema di **salute e sicurezza sul luogo di lavoro** indicati dall'art. 25-septies del D.lgs. 231/2001: "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro", introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- delitti di **ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** indicati dall'art. 25-octies del D.lgs. 231/2001 ed introdotti dall'art. 63 del D.lgs. 21 novembre n. 231;
- delitti in materia di **violazione del diritto d'autore**, indicati dall'art. 25-nonies ed inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** indicato dall'art. 25-decies del D.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116;
- reati **ambientali** indicati nell'art. 25-undecies inseriti dall'art. 2 del D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121 e L. 68/15;
- il reato relativo all'**impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** indicato dall'art. 25-duodecies inserito dall'art. 2 del D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 recante norme in attuazione della direttiva 2009/52/CE;
- i reati **transnazionali** indicati dall'art. 10 della L. 16 marzo 2006 n. 146 (reati "associativi" e giudiziari) tra i quali Ente per delinquere, Ente di tipo mafioso, Ente per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, Ente finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope⁴.
- i reati **razzismo** e xenofobia inseriti dal D.lgs. 1 marzo 2018, n. 121.
- i reati di **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, inseriti dalla L. 3 maggio 2019, n. 39,

4. L'illecito è considerato transnazionale quando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014".

- I reati **tributari** inseriti all'art. 25-quinquiesdecies con la L. 157/2019 del 19 dicembre 2019.

Le categorie sopra elencate potrebbero aumentare ancora per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.4 Apparato sanzionatorio

Sono previste all'art. 9 del D.lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - o interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - o divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - o divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - o confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - o pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria 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 della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

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

- a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva⁵. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. n. 231/2001.

1.5 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.6 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero⁶. La Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

5. Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

6. L'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.lgs. n. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs. n. 231/2001):

- 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 e 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 Vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"⁷.

7. La Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica Entele o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente]sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto⁸.

In ogni caso, la violazione 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 i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- ✓ verifica periodica e eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- ✓ un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con le *“Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito *“ANAC”*) dell'8 Novembre 2017 con Delibera n° 1134 (disponibili dal successivo 20 Novembre), l'ANAC ha prescritto anche agli enti come Informest, l'adozione di un idoneo documento unitario contenente le misure di prevenzione della corruzione proprie del *“Modello 231”* e le misure integrative previste dalla L. 190/12, in sinergia con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) e la nomina del Responsabile per la Prevenzione della

8. Art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001: *“Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*.

Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) come previsto dal punto 3.5 Pag. 43 delle predette Linee Guida ANAC del'8 Novembre 2017.

1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001”* fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tali linee guida sono state ritenute in parte applicabili a Informest, poiché trattasi di Linee guida articolate, strutturate e tendenzialmente applicabili a diverse tipologie di ente.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D.lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Oltre a tali suggerimenti, individuati per le realtà imprenditoriali di natura societaria ma mutuabili per altre tipologie di enti, è doveroso prendere in considerazione quanto è stato delineato per la specifica realtà degli enti come Informest.

Da ultimo, sono state diramate il 18 febbraio 2019 *“I Principi consolidati per la redazione dei Modelli Organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 231/01”*.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ DI INFORMEST – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI INFORMEST

2.1 La storia di Informest

La legge n. 19 del 9 gennaio 1991 (“Norme per lo sviluppo delle attività economiche e della cooperazione internazionale della Regione Autonoma Friuli – Venezia Giulia, della Provincia di Belluno e delle aree limitrofe”) al suo art. 2, comma 9, istituisce un Centro di servizi per gli scambi, anche in compensazione, e per l’attività di documentazione ed informazione agli operatori economici autorizzando la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia a provvedere alla costituzione del Centro in concorso con la regione Veneto e l’Istituto nazionale per commercio estero. La legge assegna allo scopo un contributo speciale da erogarsi per le annualità 1991-1997 e demanda alla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia la decisione relativa alla localizzazione del Centro.

Con l’art. 2, comma da 2 a 7 della legge regionale n. 34 del 22 agosto 1991, la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia attua la legge nazionale e istituisce il Centro di Servizi e Documentazione per la Cooperazione Economica Internazionale con sede in Gorizia in forma di Ente ai sensi degli artt. 14 e seguenti del codice civile.

Parimenti, la Regione Veneto con l’art. 2, comma da 1 a 5 della legge regionale n. 38 del 30 dicembre 1991 partecipa alla istituzione del Centro di Servizi e Documentazione per la Cooperazione Economica Internazionale, confermando quanto già legiferato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

L’Ente viene formalmente costituito da Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Regione Veneto e INCE – Istituto Nazionale per il Commercio Estero con atto costitutivo del 23 dicembre 1992 e nella medesima data viene approvato il relativo statuto. In accordo a quanto stabilito dalla norma nazionale istitutiva, l’Ente ha lo specifico obiettivo di supportare il settore economico nella cooperazione con l’Austria, i paesi dell’Europa Centrale e balcanica nonché con l’ex Unione Sovietica al fine di dotare la Regione Friuli Venezia Giulia di strumenti adeguati ad assumere pienamente il ruolo di regione frontiera d’Europa.

Il Centro di Servizi e Documentazione per la Cooperazione Economica Internazionale assume il nome abbreviato di INFORMEST in forza del primo statuto dell’Ente (di seguito, per brevità, “**Informest**” o “**Ente**”).

Oggi, a oltre trent’anni dai provvedimenti di legge nazionale e regionali che l’hanno istituita, Informest si è evoluta per rispondere adeguatamente alle mutate condizioni geopolitiche che hanno caratterizzato la storia del confine orientale italiano.

Se fino alle soglie degli anni 2000, la strategia economica veniva caratterizzata dall’imperativo della delocalizzazione e dunque tale era l’indirizzo strategico impresso agli strumenti della legge 19/91, con l’imponente processo di allargamento dell’Unione Europea avvenuto nel 2004, le condizioni sia di mercato che di politica internazionale hanno dettato regole completamente diverse, costringendo gli imprenditori piccoli e medio piccoli a rivisitare le proprie strategie di investimento e, a ricaduta, imprimendo anche al sistema istituzionale una revisione importante dei propri indirizzi. La crisi del 2008 ha impresso una svolta ancora più decisa ad un processo di cambiamento inarrestabile sociale, economico e istituzionale che ha reso d’obbligo la rivisitazione degli obiettivi sia generali che specifici della legge 19/91. Informest oggi è il frutto dell’evolversi di una mutata situazione geopolitica

nazionale ed internazionale, che ha di fatto aggiornato gli obiettivi della legge 19/91 ponendo la Regione Friuli Venezia Giulia da frontaliere d'Europa a centrale in Europa, senza più frontiere esterne dirette ma sempre più modello di integrazione della nuova Europa allargata a 28 membri.

Al fine di poter rispondere alle mutate condizioni, gli associati, dal 2008 ad oggi, hanno riposizionato la strategia dell'ente, finalizzandola alla valorizzazione del proprio territorio nel contesto delle politiche di sviluppo promosse dall'Unione Europea al fine di catalizzare opportunità ed animare il sistema socio-economico regionale, promuovere l'internazionalizzazione e consolidare partenariati strategici a livello regionale, nazionale e transazionale. Questi rinnovati obiettivi dell'ente hanno portato alla decisione di scorporo dell'attività commerciale con decisione del Consiglio di Amministrazione di data 28 settembre 2009. L'Assemblea degli associati di Informest del 23 novembre 2009, infatti, ha deliberato all'unanimità lo scorporo del ramo d'Ente commerciale, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di adempiere a tutti gli atti conseguenti, da cui la nascita della società Informest Consulting S.r.l. Lo scorporo delle attività commerciali ha impresso un processo di cambiamento sia degli obiettivi dell'ente che dell'assetto organizzativo che procedimentale interno, favorito dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, associato di maggioranza di Informest, attraverso l'art. 42 della legge regionale 26 del 21 dicembre 2012 in cui viene riconosciuta la natura pubblica di Informest e valorizzate le attività di pubblico interesse.

L'Amministrazione regionale è quindi autorizzata ad avvalersi, anche in regime convenzionale di Informest, per l'attuazione delle politiche di sviluppo della cooperazione promosse dall'Unione europea, dagli organismi nazionali e internazionali a ciò preposti, attraverso la partecipazione a progettualità condivise.

In attuazione all'art. 42 della citata legge regionale 26 del 21 dicembre 2012, l'Amministrazione regionale e Informest hanno sottoscritto in data 22 ottobre 2014 una Convenzione Quadro, dove vengono individuati gli obiettivi congiunti da realizzare nell'attuazione della Programmazione Europea 2014-2020, rinnovata poi nel 2020 con scadenza il 31/12/2023.

Nel corso del 2015, il Consiglio di Amministrazione di Informest ha elaborato un percorso di aggiornamento dei propri modelli di organizzazione, gestione e controllo per meglio rispondere ai nuovi obiettivi concertati con l'associato di maggioranza Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e, in esecuzione della delibera n. 5 dell'Assemblea degli Associati del 18 dicembre 2014, ha formulato una proposta di aggiornamento dello statuto di Informest per adeguare le disposizioni fondanti della stessa alla normativa vigente, ed in particolare (i) modificare le finalità e gli obiettivi dell'Ente a seguito dell'avvenuto conferimento delle attività commerciali alla Informest Consulting s.r.l.; (ii) permettere la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione tramite l'utilizzo di audio o videoconferenze, secondo quanto previsto dall'art. 2388 del codice civile; (iii) definire le modalità di recesso da parte degli associati. Poiché con le modifiche statutarie approvate in data 17 novembre 2015 si è considerato concluso l'iter di riforma statutaria dell'ente, nel dicembre 2015 è stato approvato un nuovo modello di gestione organizzazione e controllo, con il quale:

- si sono tradotti sul piano organizzativo i nuovi obiettivi che gli associati, e, in primis, la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia in qualità di associato di maggioranza assoluta, hanno indicato ad Informest;
- si è provveduto all'adeguamento dell'organizzazione interna dell'ente alla mutata norma statutaria.

Nel maggio 2015 l'associato fondatore ICE - Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (già MISE – Ministero dello Sviluppo Economico) ha comunicato il recesso a far data dal 1° gennaio 2016.

Il 23 ottobre 2017 gli associati hanno deliberato un ulteriore intervento di modifica statutaria al fine di aggiornare la composizione degli organi rispetto alla mutata compagine associativa.

Il 9 aprile 2019 l'associato fondatore Regione Veneto ha comunicato il recesso a far data dal 1° gennaio 2020.

Il 19 dicembre 2023 l'Amministrazione regionale e Informest è stata sottoscritta una nuova Convenzione quadro aggiornando le attività e rafforzando la collaborazione nell'attuazione degli obiettivi connessi al Quadro Finanziario Pluriennale, al Piano di ripresa e resilienza (PNRR) finanziato attraverso Next Generation EU e alla Programmazione Europea 2021-2027.

Nel corso degli anni si sono apportate modifiche e integrazioni agli allegati al modello a seguito di interventi normativi in materia da parte del legislatore. Tali aggiornamenti sono raccolti nella presente versione e negli allegati in seguito richiamati.

2.2 Modello di governance di Informest

Organi:

Il modello di governance di Informest e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, sono interamente strutturati in modo tale da assicurare all'Ente l'attuazione delle strategie e il perseguimento degli obiettivi.

Informest è dotata di apposito statuto consultabile e scaricabile sul sito internet della Ente all'indirizzo www.informest.it

Alla data odierna la partecipazione in Informest è così suddivisa:

- REGIONE AUTONOMA F.V.G. quota 99,706%
- COMUNITA' COLLINARE DEL FRIULI quota 0,108%
- CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA VENEZIA GIULIA quota 0,062%
- COMUNE DI GORIZIA quota 0,062%
- COMUNE DI TARVISIO quota 0,062%

Sono organi di Informest:

- a) l'Assemblea;
- b) il Presidente;
- c) il Vice Presidente;
- d) il Consiglio di Amministrazione;
- e) il Collegio dei Revisori dei Conti.

All'Assemblea compete: a) approvare il programma di attività, il bilancio preventivo ed il conto consuntivo; b) determinare il compenso da corrispondere agli Amministratori ed ai Revisori dei Conti; c) deliberare le modifiche allo Statuto; d) proporre lo scioglimento di Informest. Il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque componenti (inclusi il Presidente ed il Vice Presidente), nominati dalla Regione Autonoma Friuli Venezia.

Il Consiglio di Amministrazione: a) formula e sottopone annualmente all'Assemblea una relazione generale sull'attività svolta di Informest; b) delibera il bilancio preventivo ed il conto consuntivo da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea; c) delibera in ordine alle domande di ammissione di nuovi Associati; d) delibera in materia di reclutamento e valorizzazione delle risorse umane; e) delibera in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi di Informest; f) delibera il programma di attività e la sua eventuale revisione e lo sottopone all'Assemblea; g) istituisce i servizi operativi settoriali e territoriali necessari all'attività di Informest; h) delibera la stipula delle convenzioni di cui all'art. 3 e le sottopone all'approvazione dell'Assemblea; i) delibera su tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione non espressamente riservati all'Assemblea e ratifica gli atti di propria competenza adottati dal Presidente nei casi di urgenza; l) individua i criteri per il conferimento delle deleghe ai dirigenti di cui all'art. 8, comma 3, lettera c) del presente statuto.

Nell'ambito dei componenti del Consiglio di Amministrazione sono nominati il Presidente e il Vice Presidente di Informest.

Il Presidente ha la rappresentanza legale di Informest, convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione e, senza diritto di voto, l'Assemblea degli Associati. Il Presidente in particolare: a) cura l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione; b) adotta, in casi di necessità e di urgenza, i provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione fatta salva la ratifica del Consiglio stesso; c) delega i dirigenti, nel rispetto dei criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione, al compimento di atti di gestione dell'area di competenza. In caso di assenza o di impedimento del Presidente le sue funzioni sono svolte dal Vicepresidente, ed in mancanza di entrambi, dal Consigliere di Amministrazione più anziano di età.

Il Collegio dei revisori dei Conti è composto da tre componenti effettivi, di cui uno, con funzioni di Presidente, iscritto nel ruolo dei Revisori Legali dei Conti e da due supplenti, dei quali uno iscritto nel ruolo dei Revisori Legali dei Conti. I componenti supplenti sono nominati dall'Assemblea. I Revisori dei Conti esercitano la vigilanza contabile sull'amministrazione di Informest e redigono la relazione al bilancio preventivo e consuntivo.

L'assetto organizzativo e l'articolazione degli uffici di Informest è analiticamente descritta e scaricabile sul sito internet dell'ente nella sezione [Informest - ARTICOLAZIONE DEGLI UFFICI](#)

In occasione della modifica dell'organigramma, il Responsabile di ogni processo sensibile, dovrà valutare se le modifiche abbiano un impatto tale da consigliare la modifica del Modello stesso. In tal caso il Responsabile dovrà darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la segnalazione, attiverà le iniziative di competenza.

Nell'ambito della propria attività, Informest può operare in partnership sottoscrivendo specifici accordi o contratti con enti pubblici o con enti del terzo settore e del privato sociale.

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione ed il costante aggiornamento di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare uno strumento di prevenzione di condotte illecite è un motivo di esenzione dalla responsabilità dell'ente ed è un atto di responsabilità sociale da parte di Informest. Informest, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della propria posizione, a tutela dei propri dipendenti, collaboratori e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'attività di Informest, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati da Informest assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore dell'ente in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

Il Modello descrive pertanto, oltre agli aspetti generali determinati dal D.lgs. n.231/2001 (PARTE GENERALE), le attività e le responsabilità nelle quali è impegnato il personale di Informest e i conseguenti comportamenti che il personale deve tenere (PARTE SPECIALE e allegati).

3.2 Il Progetto per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001

La metodologia scelta per realizzare il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie Aree di Informest, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto di definizione ed adozione del Modello è stato articolato nelle fasi di seguito riportate:

- 1) Analisi del contesto dell'Ente attraverso:
 - a. l'identificazione delle attività per una comprensione del contesto in cui si opera;
 - b. la valutazione della struttura organizzativa sia gerarchica che funzionale;
 - c. l'esaminazione dei processi interni per l'identificazione di eventuali punti di debolezza o aree di possibile miglioramento;
- 2) Mappatura dei rischi attraverso:
 - a. l'individuazione dei reati presupposti che potrebbero essere commessi nell'ambito delle attività;
 - b. l'analisi dei processi dell'Ente per individuare i punti critici o aree a rischio commissione di reati;
 - c. la valutazione del rischio a ciascun processo o attività basato sulla probabilità e sull'impatto di eventuali reati.

- 3) Valutazione dei controlli esistenti attraverso:
 - a. l'esame dei controlli interni già in essere;
 - b. la valutazione dell'efficacia;
 - c. l'identificazione delle lacune che potrebbero esporre l'ente a rischi.
- 4) Aggiornamento e nuova redazione del Modello, del Codice Etico e del Sistema disciplinare integrato con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

3.3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Informest

Il D.lgs. n. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 un Modello di organizzazione e gestione deve 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.

Alla luce delle considerazioni che precedono, Informest ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, tenesse conto delle proprie peculiarità, in coerenza con il proprio sistema di governance in modo tale da valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto è fortemente raccomandata dall'ANAC. Informest ha ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche interne al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a Informest di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa dell'ente, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con Informest (collaboratori esterni, consulenti, fornitori, partner ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Informest, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;

- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi di Informest anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno di Informest e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001.

Il Modello è suddiviso nella presente “Parte Generale”, che contiene una parte descrittiva dell’attività svolta dall’ente e la definizione della struttura necessaria per l’attuazione del Modello - quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio - e in “Parti Speciali”, il cui contenuto è costituito dall’individuazione delle attività dell’ente che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo. È inoltre presente un elenco delle fattispecie di reato – allegato al presente documento (Allegato 1 – Elenco dei reati e degli illeciti) – nella quale sono elencati tutti i reati previsti dal D.lgs. 231/01 con indicazione di quelli ritenuti applicabili per l’Ente, la valutazione del livello di rischio e delle misure di prevenzione che permettono di prevenire la commissione dei reati.

In particolare, la struttura del Modello con la previsione di “Parti Speciali” consente il tempestivo aggiornamento, tramite eventuali opportune aggiunte, laddove il Legislatore intendesse inserire ulteriori fattispecie penali rilevanti.

Ogni futura modifica che si rendesse necessaria sarà sottoposta all’organismo deliberante per l’approvazione.

Nell’ambito di ciascuna delle macroaree prese in considerazione sono descritte le attività sensibili alle quali vengono, in seguito, associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione. Tali strumenti sono vincolanti per i destinatari del Modello, come di seguito definiti, e si sostanziano in obblighi di fare (il rispetto delle procedure, le segnalazioni agli organismi di controllo) ed in obblighi di non fare (il rispetto dei divieti), di cui pure viene data espressa contezza.

Il rispetto di tali obblighi ha una precisa valenza giuridica: in caso di violazione di tali obblighi, infatti, Informest reagirà applicando il sistema disciplinare e sanzionatorio come descritto in seguito.

Le Parti Speciali vanno, inoltre, messe in relazione con i principi comportamentali contenuti nelle procedure dell’Ente e nel Codice Etico che indirizzano i comportamenti dei destinatari nelle varie aree operative, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive di Informest.

Il Modello viene suddiviso come di seguito:

- (i) una parte generale relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla storia, scopi istituzionali, sistema di governance e assetto organizzativo di Informest;
 - alla metodologia adottata per le attività di risk assessment e gap analysis;
 - alla individuazione e nomina dell’Organismo di Vigilanza di Informest, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;

- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- all'integrazione tra il Modello 231 e il sistema anticorruzione e trasparenza.

(ii) una parte speciale, relativa:

- Parte Speciale A – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Parte Speciale B – Reati societari
- Parte Speciale C – Reati in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Parte Speciale D – Reati informatici e di trattamento illecito di dati
- Parte Speciale E – Delitti in violazione del diritto d'autore
- Parte Speciale F – Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio
- Parte Speciale G – Reati ambientali
- Parte Speciale H – Reati tributari
- Parte Speciale I – Reati contro la personalità individuale
- Parte Speciale L – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

(iii) allegati:

1. Elenco dei reati e degli illeciti;
2. Codice Etico;
3. Sistema disciplinare;
4. Obblighi di pubblicazione e tempistiche;
5. Regolamento interno di organizzazione;
6. Regolamento utilizzo sistemi informatici;
7. Regolamento disciplinante il fondo economico;
8. Regolamento interno per gli acquisti sottosoglia di lavori, servizi e forniture;
9. Regolamento per conferimento incarichi esterni;
10. Procedura whistleblowing.

Si specifica che, al fine di integrare gli strumenti di controllo, l'analisi dei processi e dei rischi e relative misure, sono ricomprese all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in quanto soggetto ad aggiornamento annuale ed al quale si rinvia.

Il contenuto degli allegati al Modello può essere soggetto a modifiche annuali in conformità a quanto indicato dell'ANAC per l'attuazione del PTPCT.

Con riferimento agli altri "reati presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto, quali i falsi nummari, i delitti contro la personalità individuale (salvo l'art. 603-bis c.p.), i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordinamento democratico, i reati transnazionali, i delitti di criminalità organizzata, i delitti contro l'industria e il commercio, le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno in Italia è irregolare, il reato di razzismo e di xenofobia, i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, i reati di contrabbando, i reati contro il patrimonio culturale e i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, appare opportuno precisare che, in

relazione agli stessi, pur presi in considerazione in fase di analisi preliminare, non sono state identificate (a seguito di analisi interne) attività sensibili, in quanto si ritiene che il rischio di concretizzazione di tali reati possa essere trascurabile e, pertanto, non si prevedono specifiche regole e/o procedure dedicate, fermo restando, comunque, la previsione del rinvio a condotte rispettose delle normative in materia ai principi contenuti nel Codice Etico.

Per i reati di frode nell'esercizio del commercio e falsità in strumenti o segni di riconoscimento (artt. 473 c.p. e 474 c.p.), non essendo la dottrina unanime sulla loro applicabilità in relazione alle attività svolte da Informest, si è deciso di non elaborare una specifica e autonoma parte speciale, ma, come evidenziato nella Mappatura dei reati, per tali illeciti possono valere i presidi e controlli previsti nel Codice Etico ed in altre parti Speciali del Modello, in particolare Parte Speciale E – Delitti in violazione del diritto d'autore.

Il Modello è indirizzato agli amministratori, dirigenti e dipendenti di Informest nonché ai Collaboratori esterni e Partner. In particolare, obiettivo delle Parti Speciali è che tutti i Destinatari come sopra individuati adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto da ciascuna di esse, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Informest

In base alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito da Informest.

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 D.lgs. n. 231/2001.

Informest ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto. L'Organismo di Vigilanza è di natura monocratica con un componente esterno con competenze legali e giuridiche.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 Informest ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "OdV") che deve possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione. L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

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

L'Organismo di Vigilanza di Informest è nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, e il componente resta in carica tre anni ed è rinnovabile.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità⁹.

9. "Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto, in via esclusiva o anche, da più figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.). Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo. I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione

Nella scelta del componente, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa. Con cadenza annuale, l'Organismo di Vigilanza deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità¹⁰. In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, 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 dei seguenti motivi di ineleggibilità, oltre a quanto richiesto dalla specifica normativa di riferimento:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei conti di Informest; conflitti di interesse, anche potenziali, con Informest tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 od altri reati comunque incidenti sulla moralità professionale;
- 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;
- pendenza di un procedimento o pronuncia di decreto di applicazione di una misura di prevenzione di cui al D.lgs. 159 del 6 settembre 2011 ovvero sussistenza delle cause di divieto, di decadenza o di sospensione previste dall'art. 67 del D.lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni ed integrazioni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, l'OdV decadrà automaticamente dalla carica. La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire unicamente per giusta causa ai sensi dell'art. 2400 c.c., mediante un'apposita motivata delibera del Consiglio di Amministrazione e con comunicazione al Collegio dei Revisori dei conti. A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 25 s.

10. Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Ente ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle funzioni, l'OdV non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi esso è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

Qualsiasi decisione relativa a revoca, sostituzione o sospensione è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di Informest, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello. A tal fine, l'Organismo si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività di Informest, poteri organizzativi o di modifica della struttura dell'ente, né poteri sanzionatori. Per lo svolgimento della propria funzione ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett b) del D.lgs. 231/01, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- promuovere, coordinandosi con le funzioni interne competenti, idonee iniziative per la diffusione e la comprensione dei principi individuati nel Modello;
- incontrarsi periodicamente, almeno annualmente o in occasione di mutamenti legislativi rilevanti o nel caso di emersione di situazioni che mettano in pericolo gli interessi sottesi al Modello, con il RPCT;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni al Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;

- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;

L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti nell'ente in virtù delle relative competenze.

Il Dirigente Responsabile cura l'adeguata comunicazione alle diverse Aree, dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

L'OdV cessato dalla carica, con l'assistenza dell'ente, deve consentire un corretto trasferimento degli archivi al subentrante.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV, informa il Dirigente Responsabile in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza. L'OdV redige periodicamente – su base annuale - una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio dei Revisori dei conti che deve contenere a titolo esemplificativo le seguenti informazioni:

- ✓ la sintesi delle attività svolte dall'OdV nel periodo di riferimento;
- ✓ una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- ✓ una valutazione complessiva del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- ✓ eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche.

4.6 Whistleblowing

Informest, come già previsto nel proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (v. ultimo 2024-2026), in ottemperanza a quanto disciplinato dalla 30 novembre 2017 n.179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti*

a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, e recentemente modificata e integrata dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ha previsto la possibilità ai soggetti (dipendenti e terze parti che si interfacciano con l'ente) di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite o irregolari. Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi, circostanziati e concordanti, di presunte violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'organizzazione ai sensi del D.lgs. 231/01, del Codice Etico, dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza a ragione delle funzioni svolte o dei rapporti in corso con l'ente (ad esempio Partner, Fornitori, Consulenti). L'Ente ha attivato al proprio interno un canale di segnalazione che consente di effettuare segnalazioni del punto precedente con la garanzia di riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione. La gestione del canale di segnalazione è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il RPCT si confronterà con l'OdV, con inoltro tempestivo della segnalazione, al fine di verificare il profilo di illiceità rispetto alla normativa primaria e regolamentare, al Modello organizzativo adottato da Informest ai sensi del D.lgs. 231/2001 integrato ai sensi della legge 190/2012, al Codice Etico e ai regolamenti e procedure adottati da Informest.

Ove la segnalazione dovesse riguardare componenti del Consiglio di Amministrazione, il RPCT relazionerà al Collegio dei Revisori e all'Associato che ha nominato il consigliere di cui trattasi. Ove la segnalazione dovesse riguardare il dirigente al quale è stata attribuita la qualifica di RPCT, la segnalazione dovrà essere indirizzata attraverso canale esterno direttamente all'ANAC.

L'ente, sul proprio sito web, nella sezione trasparenza/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/ riporta il link della piattaforma <https://informest.whistleblowing.it/#/>

Per ulteriori dettagli si veda l'Allegato 10 - Procedura whistleblowing.

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria¹¹.

Tali sanzioni sono applicabili anche nelle violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

L'Ente, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione. Per ulteriori specifiche vedasi l'Allegato 3 - Sistema disciplinare.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Informest costituisce sempre illecito disciplinare. Informest chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management di Informest.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

11. *“La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale”*. Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 19.

5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, l'Ente porta a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e dell'eventuale recidiva.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono i seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione;
- licenziamento.

In particolare:

1. Incorre nel provvedimento di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'Ente.
2. Incorre nel provvedimento del richiamo scritto il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni dell'ente ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'Ente, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.
3. Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno all'Ente compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'Ente, determinano un danno ai beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.
4. Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. n. 231/2001 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dall'Ente e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità dell'Ente.
5. Incorre nel provvedimento del licenziamento (con preavviso o senza preavviso) il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente

delle misure previste dal D.lgs. n. 231/2001, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio all'ente stesso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa dell'Ente di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- a) al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- b) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- c) al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- d) alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui l'Ente ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il Dirigente Responsabile garantirà adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza.

5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti dell'Ente, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per l'Ente alla irrogazione di sanzioni di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così l'ente all'applicazione di sanzioni ex D.lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, l'Ente adotta nei confronti del Dirigente la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra l'Ente e il Dirigente, la sanzione è individuata, a termini di legge e del CCNL di riferimento, nel licenziamento.

5.3 Misure nei confronti dei membri di Organi dell'Ente

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri di organi dell'ente, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare tempestivamente il Collegio dei Revisori ovvero l'Assemblea. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più idonee previste.

5.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ipotesi di violazione delle regole previste dal Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assumerà di concerto con il Collegio dei Revisori dei conti gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa (art. 2400 c.c.).

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.5 Misure nei confronti di soggetti esterni

I contratti con fornitori, consulenti, o altri soggetti privati, dovranno fare esplicito riferimento al rispetto delle regole di comportamento previste dal Modello. Dovrà essere prevista la facoltà dell'Ente di risolvere il contratto in violazione di tali regole.

L'Ente cura l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231/2001.

CAPITOLO 6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Informest, al fine di dare efficace attuazione al Modello e al Codice etico, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo dell'Ente è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nell'Ente, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei già menzionati soggetti (ai sensi dell'art. 5 D.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi dell'Ente. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi di governo dell'ente, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i consulenti esterni.

L'Ente, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, nel caso di violazione delle disposizioni del Modello;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che l'Ente non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui l'Ente intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata, per una maggiore efficacia, a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dall'Ente.

L'attività di comunicazione e formazione è responsabilità del Dirigente Responsabile, con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel

Modello” e di “promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’ente e sulle norme comportamentali”.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un’efficace e razionale attività di comunicazione, l’Ente promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all’interno dell’organizzazione.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene trasmessa a mezzo posta elettronica copia del Modello e del Codice Etico o verrà comunicato loro dove prenderne visione sul sito dell’Ente.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete dell’Ente, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l’allegazione al cedolino paga.

La partecipazione all’evento formativo verrà certificata per il tramite di firma su foglio presenze.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l’utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning). Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L’Organismo di Vigilanza potrà monitorare il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche ed audit alle Aree (Direzione, Uffici e Servizi).

6.3 Componenti degli organi di governo dell’ente e soggetti con funzioni di rappresentanza dell’Ente

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza dell’Ente è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell’accettazione della carica loro conferita.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 Altri destinatari

L’attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con l’Ente rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, volontari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell’ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, l'Ente fornisce ai soggetti terzi il Codice Etico e, eventualmente, un estratto del Modello, a seconda dell'effettiva necessità in relazione alle aree sensibili in cui svolgono le loro attività.

CAPITOLO 7

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello – sentito l'Organismo di Vigilanza - e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

1. modifiche normative;
2. modificazioni dell'assetto interno dell'Ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'ente;
3. risultanze dei controlli;
4. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate al Dirigente Responsabile, il quale, a sua volta, provvederà, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno dell'Ente.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, possono essere effettuate dal Dirigente Responsabile qualora le modifiche al Modello attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione “aspetti di carattere descrittivo” si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni dell'ente munite di specifica delega (es. nuove procedure interne).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione:

- la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:
- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività di Informest;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica almeno con cadenza triennale mediante delibera dell'organo amministrativo.

CAPITOLO 8

MODELLO 231 E SISTEMA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

8.1 Integrazione tra il Modello 231 e il sistema anticorruzione e trasparenza

Dopo oltre dieci anni dall'emanazione del D.lgs. 231/2001, il legislatore italiano il 6 novembre 2012 ha emanato la Legge n. 190 (la "Legge Anticorruzione") - in vigore dal 28 novembre 2012 - relativa alle "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", con la quale ha inteso creare, come aveva fatto già con il Decreto, un sistema di norme idoneo a combattere la corruzione.

La Legge Anticorruzione prevede in sostanza due strumenti per contrastare la corruzione, ancorché di vasta portata. Tali strumenti sono: da un lato, il Piano Nazionale Anticorruzione (il "PNA"), che viene predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"); dall'altro, i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (i "PTPC"), che sono documenti di natura programmatica che definiscono la strategia di prevenzione della corruzione nell'ambito del singolo ente, sulla base di una preliminare analisi dell'organizzazione, delle regole e delle prassi di funzionamento dello stesso, in termini di possibili esposizione al fenomeno corruttivo, nel rispetto delle indicazioni fornite dal PNA.

Viene in rilievo in questo quadro anche il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" ("Decreto Trasparenza") il quale, anche in un'ottica di prevenzione dei medesimi fenomeni corruttivi e di prevenzione dei reati contro la P.A., prevede l'adempimento agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Il Decreto Trasparenza stabilisce che detta normativa, così come la Legge Anticorruzione, si applichi anche alle società controllate, direttamente o indirettamente, dalla pubblica amministrazione.

Inoltre, la Legge Anticorruzione si applica anche agli enti che si siano già dotati di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, dal momento che si tratta di due strumenti volti alla lotta alla corruzione, sotto differenti angolazioni che si completano tra di loro.

A tal proposito, è il PNA che si occupa di delineare le integrazioni tra la Legge 190/2012 ed i Modelli ex D.lgs. n. 231/01 recitando: "...Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 190/12, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D. Lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente".

Nel 2017 l'ANAC ha emanato delle Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, con le quali ha confermato la natura integrativa delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza rispetto al modello ex D.lgs. n. 231/2001, lasciando all'ente la scelta di dotarsi di un unico documento

(integrato con le misure e le previsioni contenute nella L. n. 190/2012 e nel PNA) o di due documenti separati.

Gli ambiti di applicazione della Legge Anticorruzione e del Decreto, però, non coincidono e, nonostante siano finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità i membri degli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, divergono in particolare in relazione alla tipologia dei reati da prevenire e al loro effetto per l'Ente.

In relazione ai fatti di corruzione, il D.lgs. n. 231/2001 fa riferimento alla responsabilità degli enti per le ipotesi corruttive dalle quali l'ente stesso tragga un vantaggio, o che comunque siano state commesse nell'interesse dello stesso (art. 5 del Decreto).

La Legge n.190 del 2012 è volta, invece, a prevenire anche reati commessi a danno dell'Ente, come riportano anche le Linee Guida di cui alla determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 di ANAC, "fa riferimento ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la P.A. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Ciò premesso, Informest, nella volontà di effettuare un'integrazione degli strumenti (Modello 231 e PTPCT), rimanda al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza e relativi allegati per l'individuazione e l'analisi dei processi e dei rischi e relative misure così come specificato all'art. 3.3 del presente Modello.

Ad ogni modo, dall'analisi svolta è emerso un grado di rischio non elevato.

L'Ente ha adottato le seguenti misure di prevenzione, integrative rispetto a quelle previste nel Modello:

- ✓ trasparenza,
- ✓ diritto di accesso generalizzato,
- ✓ formazione,
- ✓ rotazione o misure alternative,
- ✓ tutela del dipendente che segnala illeciti,
- ✓ monitoraggio.

Per quanto attiene la misura della rotazione, vi è una difficoltà endogena nel poter adottare tale misura organizzativa come anche evidenziato nei PTPCT. La rotazione in ogni caso non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico, pertanto, Informest ha adottato misure analoghe ed alternative, quali la c.d. "Segregazione delle funzioni": attribuire a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

Nella *Parte Speciale A - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione* del presente Modello 231, vi è un richiamo all'adozione e al rispetto del Piano triennale adottato da Informest per prevenire tutti quei comportamenti di mala amministrazione che, anche se non costituiscono reato, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico a cui Informest è tenuta nello svolgimento delle sue attività.

La Legge Anticorruzione prevede, inoltre, che gli enti destinatari nominino un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (“RPCT”) ed un Organismo Indipendente di Valutazione (“OIV”).

L’Ente ha affidato i compiti previsti in capo all’OIV, all’Organismo di Vigilanza nominato sulla base del D.lgs. 231/01, ovvero la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, la ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all’anticorruzione e alla trasparenza, il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

L’Organismo di Vigilanza di Informest procede quindi annualmente a verificare e attestare l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza adempiuti dall’Ente sulla base delle indicazioni e modalità stabilite dall’ANAC. Tutta la documentazione è presente sul sito internet istituzionale, nella sezione Trasparenza, “Controlli e rilievi sull’Amministrazione”.

Infine, in conformità con quanto stabilito nella Legge Anticorruzione, l’Ente, ha individuato la figura del RPCT nel Dirigente responsabile.