



Agenzia nazionale per l'attrazione  
degli investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. 231/01

**Parte Generale**

## Indice

Il Decreto Legislativo 231/01	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il regime della responsabilità amministrativa degli enti</li> <li>▪ L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa</li> <li>▪ Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria</li> </ul>	
Adozione del Modello nell'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa	9
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Descrizione sintetica delle attività svolte dalla società</li> <li>▪ Obiettivi perseguiti dal Gruppo con l'adozione del Modello</li> <li>▪ Scopo e principi base del Modello</li> <li>▪ Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale</li> <li>▪ Approvazione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito del Gruppo</li> <li>▪ Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</li> <li>▪ Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</li> </ul>	
Organismo di Vigilanza	14
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuazione dell'Organismo di Vigilanza</li> <li>▪ Cause di ineleggibilità e incompatibilità</li> <li>▪ Cessazione dall'incarico</li> <li>▪ Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</li> <li>▪ Attività di reporting nei confronti degli organi sociali</li> <li>▪ Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</li> <li>▪ Validità delle deliberazioni</li> </ul>	
Le fattispecie di reato	21
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reati previsti dal Codice Penale contro la Pubblica Amministrazione</li> </ul>	

Diffusione del Modello	27
▪ Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale	
▪ Informativa ai collaboratori esterni	
Sistema Disciplinare	29
▪ Principi generali	
▪ Provvedimenti sanzionatori per i quadri e impiegati	
▪ Misure nei confronti dei dirigenti	
▪ Altre misure di tutela	
▪ Misure nei confronti dei collaboratori esterni	
Verifiche sull'efficacia del Modello	33
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico	34

## Il Decreto Legislativo 231/01

### Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende.

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

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni

suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta delle aziende sono:

- i reati di concussione, corruzione e frode; e in particolare: malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.) (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01)
- i delitti informatici e trattamento illecito di dati e in particolare: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.), falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.) (art. 24 bis D.Lgs. 231/01)
- i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01 (art. 25 bis D.Lgs. 231/01)
- i reati societari previsti dal codice civile, in seguito al D.Lgs. 61/02: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis c.c.),

formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.) (art. 25 ter D.Lgs. 231/01)

- i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (art. 25 quater D.Lgs. 231/01)
- i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01)
- i delitti contro la personalità individuale previsti dal codice penale (art. 600 e ss. c.p.) in base alla L. 228/03 (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01)
- i reati in materia di Abusi di mercato ex artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98 (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01), come previsto dalla L. 62/05
- i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commesse con violazione delle norme antinforturistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 (art. 25 septies D.Lgs. 231/01)
- i delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), come stabilito dal D.Lgs. 231/07 (art. 25 octies D.Lgs. 231/01)
- i reati transnazionali previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001".

Il D.Lgs. 231/01 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

La società perciò risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, nonostante il vantaggio conseguito, la responsabilità della società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

### **L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa**

Il D.Lgs. 231/01, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità della società nel caso in cui la società medesima dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello organizzativo dovrà rispondere a diverse esigenze:

- individuare le "aree a rischio", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società 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 del Modello
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

### **Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria**

Il medesimo D.Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003, n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria in data 31 marzo 2008 ha emanato la versione aggiornata delle proprie "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo". Il Ministero ha ritenuto adeguata tale versione elaborata da Confindustria.

Anche l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha provveduto a emanare, nel 2004, la nuova versione delle proprie linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche per illeciti dipendenti da reato, già approvate dal Ministero della Giustizia e, alle stesse, ha fatto seguire successivi aggiornamenti.

## Adozione del Modello in Invitalia

### Descrizione sintetica delle attività svolte dalla Società

Invitalia, Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo di impresa Spa, è impegnata nella ripresa di competitività del Paese, in particolare del Mezzogiorno.

La sua azione si concentra su tre interventi principali:

1. favorire l'attrazione di investimenti esteri che contribuiscano allo sviluppo economico e produttivo nazionale
2. sviluppare l'innovazione e la competitività industriale e imprenditoriale nei settori produttivi e nei sistemi territoriali
3. promuovere la competitività e le potenzialità attrattive dei territori.

### Obiettivi perseguiti dal Gruppo con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, il Gruppo ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.Lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli azionisti, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di Invitalia all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati. Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato predisposto da Invitalia secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria.

Il Modello è stato in seguito approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni dell'art. 6.1a, che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente della Società.

Contestualmente all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e conformemente all'art. 6.1b, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza costituito da un organo collegiale composto da un membro esterno con elevate caratteristiche di professionalità, dal Responsabile dell'Internal Auditing e dal Responsabile degli Affari Legali della Capogruppo che ha il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello stesso.

## Scopo e principi base del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di Invitalia (come richiamato nel Codice Etico) anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, le linee guida di Confindustria. In particolare:

- è stato predisposto un Codice Etico con riferimento alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231/01
- sono stati verificati i poteri autorizzativi e di firma nonché le procedure manuali e informatiche atte a regolare lo svolgimento dell'attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo
- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/01 attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi; con particolare riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la società sta procedendo ad una attenta analisi finalizzata alla individuazione delle aree potenzialmente interessate non escludendo aprioristicamente alcun ambito di attività, potendo in via del tutto astratta, tale casistica di reati investire di fatto la totalità delle componenti aziendali
- per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte delle idonee procedure organizzative
- è stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni, il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo

e la documentazione dei controlli svolti; si è altresì tenuto conto che una corretta gestione delle risorse finanziarie assume rilevanza anche in relazione alla predisposizione dei presidi di controllo finalizzati a evitare la commissione di reati di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo

- è stato identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili
- sono stati attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche ai fini della configurazione dell'esimente
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- è stata avviata un'opera di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Codice Etico.

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

- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note istruttorie, delibere di accesso a finanziamenti)
- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni
- formalizzata separazione delle funzioni (es. funzione richiedente l'acquisto diversa dalla funzione erogante il pagamento) per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo
- adesione al Codice Etico (es. regole di comportamento con le Pubbliche Amministrazioni)
- idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza
- obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare
- obbligo di documentazione dei controlli effettuati (eventualmente attraverso la redazione di verbali)
- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Pertanto, scopo del Modello è la predisposizione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione dei principi di controllo.

## **Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale - costituita dal presente documento - descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello alle Società del Gruppo, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La Parte Speciale - costituita dalle procedure organizzative elaborate sulla base della mappatura delle aree di rischio - è disponibile su intranet aziendale, progressivamente aggiornata.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra poi con i contenuti del Codice Etico adottato dalla società.

## **Approvazione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito del Gruppo**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Invitalia.

I singoli Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo provvederanno all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che sia ispirato al presente Modello e personalizzato sulla base delle attività svolte e dei rischi di commissione di reati.

Inoltre è compito dei singoli Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo nominare il proprio Organismo di Vigilanza incaricato di svolgere sulle Società stesse i medesimi compiti di controllo previsti per l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

## **Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

La responsabilità dell'attuazione del Modello è attribuita alle singole Società del Gruppo e il compito di vigilanza sull'efficacia e sull'effettiva applicazione del Modello ricade sui singoli Organismi di Vigilanza designati.

Ciononostante è attribuito all'Organismo di Vigilanza di Invitalia, il compito di promuovere e coordinare l'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le Società del Gruppo per assicurare l'omogeneità e la corretta attuazione dei principi base del Modello.

### **Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione di Invitalia.

Si intende per sostanziale:

- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza
- l'individuazione di un diverso Organismo di Vigilanza
- l'adeguamento del Modello in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

È previsto, nelle competenze dell'Amministratore Delegato, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento o la soppressione di Parti Speciali
- l'inserimento di nuove aree a rischio
- la variazione di denominazioni di funzioni aziendali
- la modifica o aggiornamento di procedure aziendali o di altre componenti del Modello
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

La Funzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane, sulla base delle raccomandazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, è responsabile per la predisposizione e l'aggiornamento di mappe di aree a rischio, schemi di controllo, procedure, istruzioni operative.

## Organismo di Vigilanza

### Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di tre anni.

Invitalia ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un organo collegiale composto da:

- un membro esterno con adeguate competenze
- il Responsabile della Funzione Internal Auditing
- il Responsabile della Funzione Affari Legali

costituendo così un Modello rispondente ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

Infatti, l'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto da Invitalia risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita ad hoc e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

L'Amministratore Delegato e il Consiglio d'Amministrazione valutano annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interessi in capo ai singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza.

### **Cause di ineleggibilità e incompatibilità**

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che i componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice della società, né dovranno essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente. Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

### **Cessazione dall'incarico**

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza
- una sentenza irrevocabile di condanna della società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto

- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, 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.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico.

### **Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di Invitalia sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D.Lgs. 231/01
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- curare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte
- coinvolgere negli audit anche direttamente i referenti operativi
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dalla funzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte
- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni

- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
  - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
  - violazioni delle stesse
  - qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
  - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
  - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività
  - l'evidenza delle varie attività svolte
  - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce
- verificare che tutti i responsabili di funzione delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione
- coordinarsi con il Responsabile della funzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane e con i responsabili di funzione interessati per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D.Lgs. 231/01
- fornire raccomandazioni alla funzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane e alle altre funzioni aziendali interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti
- monitorare, anche con il supporto della funzione Affari Legali, le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate

- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo amministrativo appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo.

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

L'Organismo formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, etc.).

### **Attività di reporting nei confronti degli organi sociali**

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce del proprio operato all'Amministratore Delegato, anche allo scopo di comunicare al Responsabile della funzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane le violazioni del sistema di controllo esistente riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni
- riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, sull'attività espletata
- riferisce semestralmente al Collegio Sindacale, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- riferisce immediatamente all'Amministratore Delegato nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- presenta all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione, se necessario, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate.

## Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte
- le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di rifinanziamento dei fondi già in gestione
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione)
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

A integrazione del suddetto sistema di reporting devono intendersi, quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari, le comunicazioni periodiche predisposte dalle funzioni aziendali competenti (Amministrazione e Finanza, Coordinamento Strumenti Finanziari, Pianificazione e Controllo), in merito all'assenza di criticità emerse nelle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico emanati dalla società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

### **Validità delle deliberazioni**

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza<sup>1</sup> dei componenti in carica. Per le deliberazioni aventi ad oggetto problematiche delicate c.d. sensibili, ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il vertice della società, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. Ciascun componente dell'Organismo ha diritto a un voto, a eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso.

---

<sup>1</sup> Metà più uno dei componenti in carica.

## Le fattispecie di reato

Ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01, le fattispecie di reato di maggiore interesse, in relazione all'attività specifica di Invitalia, riguardano principalmente i reati contro la Pubblica Amministrazione, contenuti nel Codice Penale. Per tali fattispecie di reato sono stati previsti specifici sistemi di controllo interno basati sulla previsione di:

- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni
- formalizzata separazione delle funzioni nelle diverse fasi di un processo
- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti.

Anche in relazione ai reati societari previsti nel Codice Civile come modificato dal D.Lgs. 61/02, pur non sussistendo peculiarità relative a Invitalia, sono state previste apposite regole di controllo interno volte a prevenire la commissione di reati.

Con riferimento ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, il sistema di controllo si integra con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dall'analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro.

La Società, a questi fini, presta particolare attenzione a:

- assunzione e qualificazione del personale
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro
- acquisizione di beni e servizi e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori e appaltatori
- manutenzione normale e straordinaria
- qualificazione e scelta dei fornitori e appaltatori
- gestione delle emergenze
- procedure per affrontare la difformità rispetto agli obiettivi fissati e alle regole del sistema di controllo.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dalla Società sono sottoposte a monitoraggio pianificato.

I reati informatici (art. 615 ter e ss. c.p.), i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali, i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis cp), i delitti contro la personalità individuale (art. 600 e ss. c.p.), i reati in materia di Abusi di mercato (artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98), i delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.) e i reati transnazionali previsti dal codice penale e da leggi speciali indicati dalla L. 146/06, essendo previsti dal D.Lgs. 231/01, sono presidiati, oltre che dai sistemi di controllo previsti per i reati contro la Pubblica Amministrazione, dall'applicazione delle regole contenute nel Codice Etico e, laddove necessario, dalle singole procedure organizzative.

### Reati previsti dal Codice Penale contro la Pubblica Amministrazione

Considerando le peculiarità delle attività svolte da Invitalia in relazione a Programmi Operativi/Commesse nei confronti di enti pubblici, i reati per i quali è necessario un presidio maggiore sono quelli previsti dal Codice Penale a tutela del rapporto tra privati e Pubblica Amministrazione.

In particolare, le fattispecie in questione sono:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.): "Chiunque, estraneo alla Pubblica Amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da 6 mesi a 4 anni".

Questa fattispecie delittuosa è finalizzata alla repressione del fenomeno delle frodi nei finanziamenti pubblici. L'interesse protetto dalla norma è la corretta gestione delle risorse pubbliche destinate a fini d'incentivazione economica. Soggetto attivo del reato è qualsiasi privato estraneo all'apparato organizzativo della Pubblica Amministrazione. La condotta incriminata presuppone l'avvenuta concessione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti e consiste nella mancata destinazione degli stessi alle finalità di pubblico interesse per cui sono stati erogati, sia in ipotesi in cui il beneficiario ometta del tutto di impiegare le somme ricevute, sia in ipotesi di destinazione a uno scopo diverso da quello per il quale il contributo, la sovvenzione o il finanziamento è stato concesso.

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.): "Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'art. 640 bis, chiunque mediante l'utilizzo la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero nell'omissione di

informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee, è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni (...)."

La norma in questione tutela il complesso delle risorse pubbliche destinate a obiettivi di incentivazione economica. La condotta, infatti, consiste nell'utilizzo o presentazione di dichiarazioni o documenti falsi ovvero nell'omissione di informazioni dovute al fine di conseguire l'erogazione pubblica. Soggetto attivo del reato è qualsiasi privato estraneo all'apparato organizzativo della Pubblica Amministrazione.

- Truffa (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.): "Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032. La pena è della reclusione da 1 a 5 anni e della multa da euro 309 a euro 1.549 (...), se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (...)."

Per configurare il reato di truffa è necessario che ricorrano gli artifici o i raggiri, l'induzione in errore e l'ingiusto profitto con altrui danno. Ai sensi del D.Lgs. 231/01 il reato di truffa è preso in considerazione con esclusivo riferimento al caso in cui il fatto sia commesso a danno dello Stato o di altro ente pubblico.

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.): "La pena è della reclusione da 1 a 6 anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'art.640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee".

Come per le fattispecie di indebita percezione di erogazioni e di truffa a danno dello Stato sopra esaminate, anche per l'art. 640 bis l'interesse protetto è il complesso delle risorse pubbliche destinate a obiettivi di incentivazione economica in relazione alla fase propedeutica alla concessione delle erogazioni pubbliche. Anche in questo caso devono ricorrere gli elementi tipici della truffa, con la particolarità dell'oggetto della frode, costituito da finanziamenti, mutui agevolati, etc.

- Frode informatica (art. 640 ter c.p.): "Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o a esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con danno altrui, è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032 (...)."

Il reato di frode informatica ha gli stessi elementi costitutivi del reato di truffa, dal quale si differenzia solamente poiché l'attività fraudolenta dell'agente investe non il soggetto passivo bensì il sistema informatico o telematico di pertinenza del soggetto medesimo. Ai fini dell'applicabilità del D.Lgs. 231/01 tale reato si applica solo nei casi in cui il titolare del sistema informatico sia rappresentato dallo Stato o altro ente pubblico.

- Concussione (art. 317 c.p.): "Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da 4 a 12 anni".

Il reato di concussione è il più grave tra quelli realizzabili dai soggetti pubblici contro la Pubblica Amministrazione e risponde all'esigenza di impedire la strumentalizzazione di tale ruolo con lo scopo di costringere o indurre taluno alla dazione o alla promessa di prestazioni non dovute.

L'interesse protetto è ravvisato nel regolare funzionamento della Pubblica Amministrazione sotto il profilo del buon andamento e dell'imparzialità. La costrizione o l'induzione devono essere realizzate con abuso della qualità o dei poteri di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. Nel reato in esame il soggetto privato (concusso) non è punito.

- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.): "Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro o altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni. Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a 1 anno".

Il reato di corruzione richiede la contemporanea presenza di due o più soggetti (pubblico e privato) e consiste in un accordo criminoso avente a oggetto l'attività funzionale della Pubblica Amministrazione. Soggetti attivi del reato di corruzione sono, quindi, il pubblico ufficiale e l'incaricato di un pubblico servizio qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato (art. 320 c.p.) e, naturalmente, il privato. La condotta incriminata consiste:

- da parte del soggetto pubblico, nel ricevere una retribuzione non dovuta o nell'accettarne la promessa
- da parte del privato, nel dare o nel promettere la retribuzione medesima.

Con riguardo al criterio di distinzione tra il reato di concussione e quello di corruzione occorre fare riferimento, in relazione al primo, allo stato di soggezione del cittadino di fronte al titolare di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, mentre, in relazione alla corruzione, assume rilevanza il libero accordo tra il soggetto privato e il soggetto pubblico, in posizione di parità.

L'art. 318 c.p. disciplina la cosiddetta "corruzione impropria", che si caratterizza per la conformità ai doveri d'ufficio dell'atto cui l'accordo si riferisce.

- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.): "Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da 2 a 5 anni".

La fattispecie di "corruzione propria" è caratterizzata dalla contrarietà dell'atto ai doveri d'ufficio, dove per atto contrario deve intendersi sia quello illecito o illegittimo, sia quello che, se pure formalmente regolare, sia posto in essere dal pubblico ufficiale o da incaricato di pubblico servizio (art. 320 c.p.), prescindendo volutamente dall'osservanza dei doveri a lui incombenti.

- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.): "Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da 3 a 8 anni (...)".

La fattispecie di corruzione in esame sussiste nel caso in cui la condotta abbia il fine di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo. I soggetti attivi del delitto in esame sono i pubblici ufficiali e i privati che con essi concorrono.

- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.): "Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319 bis, nell'art. 319 ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità".

È punito il soggetto privato che dà o promette denaro o altra utilità al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio affinché egli compia un atto del suo ufficio (art. 318, comma 1, c.p.) o un atto contrario ai doveri d'ufficio ovvero al fine di compensarlo per il compimento dell'atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.).

- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.): "Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti, a un pubblico ufficiale o a un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 318, ridotta di un terzo (...). La pena di cui alle fattispecie di reato 19 primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 318 (...)".

Secondo la dottrina e la giurisprudenza prevalenti tale figura è inquadrata come una fattispecie autonoma di tentativo del reato di corruzione propria e impropria; sotto il profilo della condotta incriminata si distingue l'ipotesi di istigazione alla corruzione attiva da quella di istigazione alla corruzione passiva. Nella prima il soggetto attivo è il privato, il quale offre o promette denaro o altra utilità non dovuta per indurre il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio a compiere, omettere o ritardare un atto dell'ufficio o un atto contrario ai doveri d'ufficio.

Nell'istigazione alla corruzione passiva il soggetto attivo è invece il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che sollecita al privato una promessa o dazione di denaro o altra utilità.

Le sanzioni pecuniarie previste in relazione ai reati di concussione e corruzione si applicano all'ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate dagli artt. 320 (persona incaricata di un pubblico servizio) e 322 bis (membri degli organi delle Comunità europee e funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri) del codice penale.

## Diffusione del Modello

### Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

La funzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il seguente schema:

- **personale direttivo:**
  - seminario informativo dedicato al personale di primo livello organizzativo
  - seminario informativo dedicato al restante personale direttivo
  - nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva
  - comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
  - apposita informativa sulla intranet aziendale
- **altro personale:**
  - diffusione di una nota informativa interna
  - nota informativa a personale neoassunto
  - comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
  - apposita informativa sulla intranet aziendale.

Al fine di facilitare la formazione del personale in relazione ai contenuti del Modello organizzativo e del Codice Etico, la Società sta inoltre predisponendo specifico programma di formazione on-line.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

Con particolare riferimento alla formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro la Società considera la formazione in tale materia una componente essenziale del Modello e che lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare e alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello. Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata con

particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove tecnologie, ecc..

La Società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

### **Informativa ai collaboratori esterni**

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni al Gruppo (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice Etico. Saranno inoltre inserite clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, etc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione dell'Amministratore Delegato potranno essere istituiti all'interno del Gruppo dei sistemi di valutazione e selezione di collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica dall'albo di quei fornitori che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

## Sistema disciplinare

### Principi generali

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Invitalia prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

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

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

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al Gruppo.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo
- posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica all'Amministratore Delegato, il quale attiva la funzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane per l'avvio delle azioni necessarie, comunicandone l'esito all'Organismo di Vigilanza.

### Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati

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

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri e impiegati sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso
- licenziamento senza preavviso.

In particolare si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il lavoratore che violi una delle procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e adottati, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo
- incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che violi più volte le procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo
- incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che violando una delle procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o adottando nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI il lavoratore che, nel violare le procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di

pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo

- incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Infatti, in tale comportamento si deve ravvisare la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01. Infatti, tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore.

Il mancato rispetto, altresì, delle previsioni dell'art. 5 del D. Lgs. n. 626/1994 costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

In particolare, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Inoltre, i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

#### **Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione da parte di dirigenti dei principi indicati dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà a valutare l'applicazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme vigenti.

#### **Altre misure di tutela**

##### **Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.**

In caso di accertamento di una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo compiuta da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, anche tramite l'Amministratore Delegato, informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee.

##### **Misure nei confronti dei collaboratori esterni**

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

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

## Verifiche sull'efficacia del Modello

L'Organismo di Vigilanza è responsabile della verifica dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare tale attività si concretizza nell'effettuazione di una serie di verifiche periodiche del rispetto delle attività sensibili, delle procedure aziendali e dell'adeguatezza dei presidi dei rischi.

I risultati delle attività di verifica nonché sullo stato di applicazione e il livello di adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono illustrati in rapporti, predisposti dall'Organismo di Vigilanza, da sottoporre all'attenzione del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale.

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico

Il contenuto del Modello si integra con i principi e le regole del Codice Etico di Invitalia.