MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ("MOG")

predisposti ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 231/2001

Versione 3.0
con il piano anticorruzione e trasparenza
ai sensi della L. 190/2012, D.lgs. 33/2013, d.lgs. 97/2016,
Linee Guida ANAC, delibera ANAC n. 1134/2017, e PNA ANAC 2018
PTPCT 2019-2020-2021

* * *

Bolzano – Bozen
Bressanone – Brixen (BZ)
Merano – Meran (BZ)
Sede operativa: Via Luis Zuegg 40, CAP 39012, Merano (BZ)
REA BZ-168960;
CF e P.IVA 02298140217;
indirizzo pec: pec@pec.infosyn.it
www.infosyn.it – info@infosyn.it

Sommario della "parte generale"

1 La società e il suo oggetto sociale 4
2 Adozione del Modello ai sensi del D. lgs. 231/2001 e costanti integrazioni 4
3. Metodologia 6
3.1. Analisi dei rischi: framework di riferimento e sistema di controllo interno 8
4. I reati che possono determinare la responsabilità della società 11
4.1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informativa in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art.24, D.lgs.n.231/2001) 11
4.2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001) 11
4.3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001) 12
4.4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001) 13
4.5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001) 14
4.6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001) 15
4.7. Reati societari Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001) 16
4.8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001) 17
4.9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001 17
4.10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001) 18
4.11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001) 19
4.12. 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 (Art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001) 20
4.13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001) 20
4.14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001) 21
4.15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001) 22
4.16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001) 23
4.17. Impiego di cittadini di Paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001; articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla legge 17 ottobre 2017 n.161) 24
4.18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167] 24
4.19. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli Enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, L. n. 9/2013) 24
4.20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) 25
5. Il sistema sanzionatorio 26
5.1 Soggetti sanzionabili e sanzioni 26
5.1.1. Le sanzioni disciplinari a carico dei Dipendenti 26
5.1.2. Le sanzioni a carico dei Dirigenti 27
5.1.3. Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione 27
5.1.4. Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV 28
5.1.5. Sanzioni nei confronti di terzi con cui la società instauri rapporti 28
5.2. Tipologie di condotte irresponsabile che determinano le sanzioni 28
5.2.1. Rimprovero verbale 28
5.2.2. Rimprovero scritto 28
5.2.3. Multa 29
5.2.4. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 5 giorni 30
5.2.6. Licenziamento disciplinare con preavviso 31
5.2.7. Licenziamento disciplinare senza preavviso 31
6. Struttura dei presidi di controllo 33
7. L'Organismo di Vigilanza 34
7.1. Scopo ed ambito di applicazione 34
7.2. Nomina e composizione 34

7.3. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 34
7.4. Durata, revoca e recesso dei componenti 35
7.5. Funzioni e poteri 35
8. Verifiche periodiche del Modello 37
9. Formazione e Diffusione del Modello 37
9.1. Formazione del personale apicale 37
9.2. Formazione del personale sottoposto 37
9.3. Informazione a collaboratori esterni e fornitori 37
10. Il Codice Etico 38
11. Valutazione del rischio in itinere, controlli e segnalazioni all'OdV 38
12. Anticorruzione e trasparenza. Parte "PTPCT" 39
12.1 Analisi del contesto 42
12.1.1. Contesto esterno 42
12.1.2. Contesto interno 42
12.2. RISK ASSESSMENT (mappatura dei processi) 44
13. Trasparenza 61
13.1. Accesso civico semplice, accesso civico generalizzato (D.lgs. 33/2013) e accesso documentale agli atti (L. 241/90) 63
14. Monitoraggio 65

ALLEGATI alla "parte generale"

1. Matrice del rischio e *risk assessment* sui processi e reati presupposto
2. Elenco dei "reati-presupposto" del D.Lgs. 231/2001
3. Clausole da inserire nei contratti (per fornitori, consulenti, dipendenti, ecc.)
4. Codice Etico
5. Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. 30/3/2001, N. 165 e DPR 16/4/2013, n. 62 e disposizioni locali
6. Regolamento dell'OdV (Organo di Vigilanza)
7. Policy e linea guida anticorruzione
8. Tabella degli adempimenti e obblighi di pubblicazione *on line* (sito web istituzionale, sezione amministrazione trasparente) ai sensi del d.33/2013 e ss.mm.ii.
9. Regolamento per l'"accesso generalizzato" sulla base delle Linee Guida FOIA – ANAC 2016.
10. Registro delle richieste di accesso civico generalizzato (rinvio a sezione "amministrazione trasparente").

Parte "speciale" – Procedure organizzative

1. Rapporti e adempimenti con la P.A. e relativi adempimenti (autorizzazioni e finanziamenti)
2. Acquisti di consulenze e beni/servizi "non core"
3. Gestione visite ispettive
4. Tenuta contabilità e bilancio/chiusure
5. Rapporti commerciali con controparti del settore pubblico e privato
6. Utilizzo del sistema informatico
7. Regolamento acquisti
8. Regolamento assunzione dipendenti

1 La società e il suo oggetto sociale

InfoSyn s.r.l., con sede legale in Bressanone (BZ) via A. Ammon 24 e sede operativa in Merano (BZ), via Zuegg 40, è stata costituita a fine anno 2001, con oggetto l'acquisto, la vendita, il noleggio, la progettazione, la consulenza, la ricerca, lo sviluppo e l'implementazione, la formazione e l'aggiornamento ed in generale lo svolgimento ed il coordinamento di ogni tipo di servizio nell'elaborazione elettronica dei dati, per imprese private ed enti locali in ordine alla gestione delle attività afferenti ai seguenti settori: energia; ambiente; acqua potabile ed acque reflue; telecomunicazioni; teleriscaldamento e teleraffreddamento; trasporto; strutture del traffico; illuminazione pubblica; impianti sportivi; servizi cimiteriali e farmaceutici.

La società potrà svolgere tutte le altre attività commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari che saranno ritenute dall'organo amministrativo strumentali, accessorie, connesse, necessarie od utili per la realizzazione delle attività che costituiscono l'oggetto sociale, assumere interessenze e partecipazioni in altre società od imprese aventi per oggetto attività analoghe, affini o connesse alle proprie, sia direttamente che indirettamente, sia in Italia che all'estero , nonchè rilasciare garanzie e fidejussioni a favore di terzi, il tutto purchè non nei confronti del pubblico e purchè tali attività non vengano svolte in misura prevalente rispetto a quelle che costituiscono l'oggetto sociale. viene espressamente esclusa ogni attività che rientri nelle prerogative che necessitano l'iscrizione ad albi professionali ed ogni attività finanziaria vietata dalla legge tempo per tempo vigente in materia ed in particolare ai sensi di quanto disposto dall'articolo 113 del d.l. 1 settembre 1993 n.385.la società si inibisce la raccolta del risparmio tra il pubblico e le attività previste dal d.l. 415/96.

Il codice Ateco che indica l'attività svolta è il 58.2.

I soci sono:

AZIENDA SERVIZI MUNICIPALIZZATI DI MERANO S.P.A. (48,5%),

ASM BRESSANONE S.P.A. (48,5%);

UNIONE DELL'ENERGIA ALTO ADIGE SOCIETA' COOPERATIVA (2%);

SEAB SERVIZI ENERGIA AMBIENTE BOLZANO S.P.A., IN BREVE "SEAB SPA/AG" (1%).

La società è amministrata da un AU, sotto la cui supervisione operano sedici dipendenti e altri collaboratori. Per ulteriori dettagli relativi all'organizzazione, organigramma e riferimenti di contatto si fa rimando al Modello Organizzativo e Gestionale di cui al d.lgs. 231/01, del quale questo Piano triennale anticorruzione costituisce presidio e parte integrante e sostanziale.

2 Adozione del Modello ai sensi del D. lgs. 231/2001 e costanti integrazioni

Il D.Lgs. 231/2001 introduce nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti relativamente alla commissione di alcuni reati, specificamente indicati dal legislatore; permette, quindi, di colpire direttamente l'Ente, con sanzioni pecuniarie, l'interdizione dall'attività, il commissariamento, il divieto a contrarre con la PA. Quest'ultimo, tuttavia, non risponde se dimostra di avere "adottato ed efficacemente attuato" un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa fattispecie di quello verificatosi.

Con il D. Lgs. 231/2001 il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali OCSE OECD in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già aderito da tempo. La normativa in oggetto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa dell'Ente per reati che sono tassativamente indicati in un elenco (allegato), e commessi a suo vantaggio o semplicemente nel suo

interesse (a prescindere da un'effettiva utilità apportata). I soggetti che possono commettere tali reati comportando la responsabilità amministrativa dell'Ente sono:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione della vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Ciò premesso, si specifica che Infosyn ha adottato i modelli di organizzazione e di gestione ("MOG") della propria attività in base alle norme di cui al Decreto Legislativo n. 231 del 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e determinazioni ANAC.

L'aggiornamento dei MOG, del codice etico, del risk assessment e, in generale, delle procedure e protocolli, avviene regolarmente, ai cambi organizzativi e normativi/giurisprudenziali e in base alle determinazioni ANAC. Si riportano di seguito le ultime modifiche salienti:

Tabella degli aggiornamenti:

Prima adozione	20/11/2015	Risk assessment; MOG, codice etico, procedure.
Revisione integrale	31/01/2017	Revisione MOG; fusione MOG con PTPC; sdoppiamento procedure acquisti/vendite; adozione procedura formazione.
Nuova versione 3.0	30/01/2019	Revisione MOG integrale, aggiunta reati presupposto di cui alla riforma 2019 (legge n. 3/2019), nuovo piano triennale anticorruzione 2019-2020-2021 (PTPCT), mappatura dei rischi (risk assessment), misure anticorruzione obbligatorie e ulteriori, parte trasparenza e misure trasparenza

Occorre anche tener conto che Infosyn ha anche adottato -negli anni scorsi, a partire dal 2014- un "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione" (PTPC), ai sensi della L. 190/2012 e determinazioni ANAC (già allegato al precedente MOG, quale presidio e parte integrante e sostanziale del sistema organizzativo dell'Azienda); ciò al fine di rendere maggiormente esimente il sistema dei modelli organizzativi e gestionali predisposti secondo il d.lgs. 231/01.

L'azienda ha anche nominato un "responsabile della prevenzione della corruzione" (RPC) e anche un "responsabile della trasparenza e integrità" (RT), ai sensi del d.lgs. 33/2013 e norme locali (l.r. 10/2014), che costituiscono ulteriori presidi antirischio, confluiti a partire da dicembre 2016 nella funzione unica "RPCT" (Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile trasparenza).

Per la costruzione del modello organizzativo e gestionale (MOG), metodologicamente Infosyn si era ispirata inizialmente alle linee guida di Confindustria 2014, a prassi in materia e ad indicazioni della magistratura locale e nazionale, quali il decalogo del GIP di Milano (Dr. Secchi), ordinanze dei Tribunale e Procure di Trento e Bolzano, nonché alle recenti sentenze della S. C. di Cassazione. Nell'ultima revisione del modello si è tenuto conto di quanto disposto dal d.lgs. 97/2016 e dalle Linee Guida ANAC 2016 in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione e accesso civico, nonché dalle norme locali quali la legge regionale TNAA n. 10/2014 e la legge regionale n. 16/2016.

Si è provveduto quindi a far confluire nei MOG 231/01 disposizioni, procedure, obiettivi e strumenti del PTPC, in modo sistemico e tenendo conto delle procedure 231/01 già esistenti (peraltro già tutte impostate in modo da prevenire la corruzione, la concussione e altri reati contro la PA e altre condotte di impresa irresponsabile che configurano, sostanzialmente, una *mala gestio* o *maladministration*.

L'**obiettivo strategico** principale di Infosyn, accessorio all'oggetto sociale e connesso alle tematiche **anticorruttive e di trasparenza-integrità**, ai sensi della l. 190/2012, è proprio quello di evitare corruzione, concussione, altri reati contro la PA, *maladministration* e, in generale, condotte di per sé lecite, ma parte di un più vasto disegno illecito.

Anche in quest'ultima revisione dei MOG, un'analisi completa dei processi e di confronto con i preposti alle varie attività gestionali ha consentito di comprendere al meglio la specificità dell'attività aziendale e, in tal modo, di individuare le ipotesi di reato che possono essere commesse sia da soggetti apicali sia da loro sottoposti. L'individuazione è avvenuta proponendo dapprima una analisi dei processi, con un questionario somministrato alle figure apicali e di loro supporto, volto a evidenziare l'organizzazione aziendale e eventuali passaggi operativi che difettassero dei controlli necessari per escludere la commissione di reati. A seguito dell'esame delle risposte è stata realizzata una tabella, nella quale si è proceduto ad incrociare i processi dell'Ente con i possibili reati commettibili, graduandone la probabilità, l'impatto e, di conseguenza, il rischio residuo. In essa sono state inserite le procedure di riferimento (ossia i singoli "modelli organizzativi"), ossia istruzioni in grado di arginare la commissione di determinati reati. Le risposte alle domande del questionario sono state corroborate da interviste e focus group, poiché metodologicamente ai dati quantitativi occorre sempre affiancare una analisi qualitativa, anch'essa peraltro analizzata con variabili proxy, analisi semantiche, MaxQda. Ciò ha consentito di predisporre le varie procedure regolatrici dei principali processi operativi aziendali e di realizzare una mappatura procedurale precisa e puntuale delle fattispecie di reato astrattamente commettibili colposamente o dolosamente in azienda; in aggiunta sono stati mappati quei comportamenti apparentemente leciti, ma che strumentalmente costituiscono la base di altri più vasti illeciti.

L'efficacia del Modello viene garantita dalla verifica periodica dello stesso e dalle modifiche in caso di significative violazioni delle prescrizioni o in caso di mutamenti organizzativi o di ampliamento/riduzione dei reati riconducibili al Decreto in esame, nonché dalla predisposizione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle disposizioni organizzative-procedurali.

A sovraintendere il rispetto delle procedure viene predisposto l'Organismo di Vigilanza ("OdV"), che si dota di un apposito regolamento.

3. Metodologia

Il fatto che un esiguo numero di Modelli Organizzativi abbia passato il vaglio della Magistratura ha spinto Infosyn, dopo l'applicazione delle Linee Guida di Confindustria, anche verso una loro successiva integrazione, mediante le fonti di seguito riportate. Il presente documento, pertanto, è stato personalizzato il più possibile, ritagliandolo in relazione all'effettiva attività esercitata dalla società e, soprattutto, scritto in base alla complessità dei processi aziendali e attività effettivamente esercitate.

Si specifica che il presente MOG è integrato con il "PTPCTT" (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza). Tale integrazione è stata effettuata dal RPCT (responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile trasparenza), in coordinamento con l'OdV.

Nell'integrazione tra MOG e PTPCTT, è stata effettuata una particolare **analisi del contesto interno ed esterno.**

Dal punto di vista metodologico:

1. L'analisi del **contesto "interno"** si è svolta mediante interviste semi strutturate, questionari (sia cartacei sia in piattaforma elettronica) e *focus group* e successiva elaborazione statistica e semantica dei dati;
2. L'analisi del **contesto "esterno"** si è svolta mediante interviste semi strutturate a testimoni privilegiati (rappresentanti di categoria e operatori del settore nonché legali e magistrati), questionari (sia cartacei sia in piattaforma elettronica) e successiva elaborazione statistica e semantica dei dati.

L'analisi del **contesto <u>interno</u>,** relativa alla rilevazione e analisi dei "**processi organizzativi**" e dei "**procedimenti amministrativi**", ha condotto all'individuazione di c.d. "dati generali", relativi a organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità; politiche, obiettivi e strategie; risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie; qualità e quantità del personale; cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica; sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali); relazioni interne ed esterne, con riferimento ad **aree di rischio GENERALI** (previgenti "aree obbligatorie" + aree relative allo svolgimento di attività di gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso).

Sono state analizzate anche "**aree di rischio specifiche**", che si differenziano da quelle generali unicamente in relazione alle peculiarità di Infosyn. Ci si riferisce a analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o in amministrazioni dello stesso settore di appartenenza; incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici; incontri (o altre forme di interazione) con i portatori di interesse esterni, con particolare riferimento alle associazioni impegnate sul territorio nella promozione della legalità, alle associazioni di categoria e imprenditoriali; aree di rischio già identificate da amministrazioni similari per tipologia e complessità organizzativa.

Nelle aree di rischio sono stati individuati macro-processi, processi aziendali, attività. Per ciascun processo aziendale sono stati individuati eventi di rischio e cause della manifestazione dell'illecito o rischio (fattori causali).

Per ogni processo e attività è stata effettuata una **ponderazione del rischio** (sulla base della formula in cui per ogni attività viene calcolata la probabilità lorda di illecito o *maladministration*, i presidi, i controlli e, di conseguenza, la probabilità netta di illecito, nonché l'impatto e il prodotto tra probabilità netta e impatto medesimo, che restituisce il rischio residuo di illecito o di *mala gestio/maladministration*).

A fronte della **classificazione dei rischi** (a quattro livelli: "basso", "medio", "alto", "critico"), eseguita secondo il **principio della prudenza**, evitando giudizi generalisti o superficiali, è stato scritto un **report di GAP ANALYSIS e, di conseguenza, un ACTION PLAN**. Tali documenti si sono resi necessari per la **fase di trattamento del rischio.**

Le **misure** di trattamento del rischio sono state declinate in modo specifico, con **progettazione e scadenziario**, sulla base di priorità e risorse a disposizione (cfr. **tabella** delle misure e tempistiche approvata **dall'AU/**RPCT).

***

L'analisi del **contesto <u>esterno</u>,** come meglio specificato nel capitolo dedicato al PTPCT, si è svolta mediante:

a. analisi dei dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione o dell'ente (sentenze passate in giudicato, procedimenti in corso e decreti di citazione a giudizio riguardanti i reati contro la PA e il falso e la truffa, con particolare riferimento agli eventi di truffa aggravata all'amministrazione, artt. 640 e 640 bis c.p.);

b. analisi dei procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);

c. i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

Tali dati sono stati reperiti ricorrendo a banche dati on-line già attive e liberamente accessibili (es. Banca dati delle sentenze della Corte dei Conti, banca dati delle sentenze della Corte Suprema di Cassazione, ecc.);

d. analisi delle segnalazioni pervenute, anche quelle dall'esterno e quelle mediante procedura di *whistleblowing*;

e. analisi dei reclami e indagini di *customer satisfaction*;

f. analisi della rassegna stampa.

***

L'esigenza di non irrigidire a dismisura l'attività di gestione, nel caso di processi semplici e a basso rischio reato, è stata contemperata con la predisposizione di una adeguata organizzazione e suddivisione delle funzioni. Peraltro la filosofia di Infosyn si è sempre basata sulla buona organizzazione aziendale; il presente Modello Organizzativo (MOG), quindi, deriva anche dal processo di aggiornamento e di integrazione di attività di *risk assessment* già in essere in azienda, ora meglio integrate con:

- Le determinazioni e altri provvedimenti dell'ANAC, Autorità Nazionale Anti corruzione, quali il PNA 2013, aggiornamento PNA 2015, PNA 2016, aggiornamento PNA 2017, aggiornamento PNA 2018, Delibera 1134/2017, e la metodologia di *risk assessment* ivi suggerita;
- la documentazione emanata dal GIP di Milano ("decalogo" per ottenere un corretto modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001);
- lo Standard ISO 37001:2016 (anti bribery - anticorruzione);
- la giurisprudenza in materia di D.Lgs. 231/2001 (sentenze della Corte di Cassazione);
- gli standard UNI ISO 31000:2018 e 31010 (*risk management*);
- lo standard ISO 19600 (compliance);
- la dottrina in materia di D.Lgs. 231/2001;
- i modelli organizzativi e le procedure di gruppi e aziende simili o comparabili;
- momenti di formazione specifici sul D.Lgs. 231/2001 presso gli Ordini professionali, Tribunali e CSM;
- colloqui con magistrati, CTU, CTP, legali e docenti universitari esperti della materia;
- la realtà aziendale, riconosciuta e codificata attraverso la "mappatura dei rischi" e diversi colloqui con il management, altri/e responsabili, i/le dipendenti.

3.1. Analisi dei rischi: framework di riferimento e sistema di controllo interno

L'analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività nelle quali può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le "Attività Sensibili"). Valutando la graduazione della probabilità e l'impatto di possibili modalità commissive di illeciti riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per Infosyn, è stato calcolato il rischio residuo e, di conseguenza, sono state assunte misure e presidi a difesa della società, volte a diminuire nel tempo la probabilità di accadimento di un fenomeno illecito e/o il suo impatto.

Si è tenuto conto delle specificità delle attività svolte negli uffici e attività fuori sede, mediante l'uso di software e variabili derivanti dal framework ANAC e dalla prassi 231/2001, ossia:

il budget a disposizione e/o il valore delle pratiche gestite; la provenienza dei fondi e i destinatari; il livello di discrezionalità dell'attività / processo; la complessità dell'attività in termini di coinvolgimento di altre società, enti o

amministrazioni pubbliche esterne (esclusi i controlli); la determinazione dell'impatto economico dell'attività; la frazionabilità dell'attività / processo; la correttezza dei tempi di esecuzione del lavoro; la segregazione delle funzioni; i precedenti giudiziali, i provvedimenti disciplinari e la rimozione dei responsabili di condotte irresponsabili. La presenza di referenti dell'OdV; l'attività di formazione; l'esistenza e l'uso di codici etici e/o di procedure; piani di retribuzione variabile-MBO con indicatori anti-corruzione; utilizzo di *tool* software per mappare i rischi; *whistleblowing* (meccanismo di denuncia di irregolarità con tutela dell'anonimato); rating etico dei fornitori; controlli, a tre livelli, e loro efficacia; impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

Gli standard di riferimento utilizzati sono stati la UNI ISO 31000 (*risk management*), la ISO 31010 (metodologie), la matrice del rischio ANAC–PNA, utili per valutare la probabilità di un reato (o di un evento strumentale al suo compimento) e l'impatto che tale evento avrebbe sulla società, in modo da determinare il c.d. "rischio residuo" di commissione di illeciti. La matrice ANAC è stata integrata mediante software con le disposizioni del GIP di Milano e le recenti indicazioni tratte dalle sentenze giurisprudenziali pronunciate in materia di esimenza dei modelli organizzativi.

Per ciascuna Attività Sensibile sono state quindi identificate, oltre al referente del singolo processo aziendale ("Key Officer")[1], le modalità operative e gestionali in atto, la segregazione delle funzioni e gli elementi di presidio e controllo in essere. È stata poi effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente e i principi e i contenuti del Modello organizzativo 231/2001 (in particolare i presidi di controllo).

Secondo il documento emanato dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO) sotto il titolo di Internal Control-Integrated Framework (CoSoIC-IF)[2], il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali. Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, Internal Control – Integrated Framework, sono:

Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno nell'ambito dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del Management;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

[1] Con il termine "Key officer" si intende il soggetto che, in funzione delle responsabilità ad esso assegnate, è parte del processo riconducibile ad una Attività Sensibile e, in tale qualità, dispone delle migliori informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno ad esso inerente, con particolare riferimento a: (i)modalità operative di gestione del processo e (ii) norme interne e agli strumenti normativi ed organizzativi che lo governano.

[2] Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), internal control integrated framework, AICPA, www.coso.org, aggiornato nel maggio 2013.

Valutazione dei rischi (Risk Assessment):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi sociali.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società Infosyn che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni. Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001. In particolare, l'attività di analisi è focalizzata a (i) individuare le Attività Sensibili in essere nell'azienda nel cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 e le cui potenziali modalità di commissione siano state preliminarmente identificate, (ii) rilevare gli standard di controllo idonei a prevenirne la commissione.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di attività aziendali a rischio rilevanti anche ai fini delle attività di vigilanza.

4. I reati che possono determinare la responsabilità della società

Di seguito vengono indicati **per estratto** i reati principali che possono essere commessi dalle posizioni apicali o da quelle sottoposte, nell'interesse o a favore o vantaggio della società, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01. L'individuazione degli stessi è stata calibrata in base alla valutazione dell'effettivo coinvolgimento dell'attività di Infosyn in ipotesi che possono creare il presupposto per la commissione dei reati individuati. I reati di seguito indicati sono riferibili alle funzioni aziendali meglio identificate nella "matrice dei processi e reati". Per la trattazione completa dell'analisi di ogni processo aziendale e dei reati astrattamente ivi configurabili e graduazione della probabilità impatto e "rischio residuo" si veda l'allegato 1 (*risk assessment)*.

4.1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informativa in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art.24, D.lgs.n.231/2001)

Protocolli e procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: P231-01; P231-02; P231-03; P231-04; P231-05; Codice etico; Codice dei dipendenti pubblici; policy anticorruzione (ex PTPC); regolamento acquisti e appalti; regolamento accesso civico; regolamento assunzione dipendenti.

Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis c.p.): la finalità è quella di reprimere, dopo il conseguimento di prestazioni pubbliche, le frodi allo scopo tipico individuato dal precetto che autorizza l'erogazione: tale scopo risulterebbe vanificato ove il vincolo di destinazione venisse eluso.

Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 ter c.p.): è norma sussidiaria rispetto a quella della truffa di cui all'art. 640bis c.p. Il reato si configura con riguardo all'ipotesi di utilizzo di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere a condizione che tale condotta non sia accompagnata da ulteriori malizie dirette all'induzione in errore del soggetto passivo.

Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, I° comma, n° 1 c.p.): ai fini della sussistenza della truffa il raggiro non deve necessariamente consistere in una particolare subdola messa in scena, bastando una qualsiasi simulazione o dissimulazione posta in essere per indurre in errore.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.): l'elemento specializzato rispetto al reato di truffa è costituito dall'oggetto materiale della frode cioè da ogni attribuzione economica agevolata erogata da parte dello Stato, enti pubblici o comunità europee.

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.): l'elemento differenziatore dagli altri reati è che l'attività fraudolenta dell'agente investe non la persona bensì il sistema informatico di pertinenza della medesima, attraverso la manipolazione di detto sistema.

4.2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PR-MOG-06 regolamento utilizzo del sistema informatico; Codice etico.

Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria *(art. 491-bis c.p.)* Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (1), si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private.

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.): il sistema informatico va inteso come un complesso di apparecchiature destinate a compiere una qualsiasi funzione utile all'uomo attraverso l'utilizzazione

anche parziale di tecnologie informatiche che sono caratterizzate per mezzo di un'attività di codificazione e decodificazione dalla registrazione o memorizzazione per mezzo di impulsi elettronici, su supporti adeguati, di dati e dalla elaborazione automatica di tali dati in modo da generare informazioni. Il reato si concretizza nell'accesso abusivo o nel permanere nel sistema contro la volontà di chi ha diritto di escludere.

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi telematici e informatici (art. 615 quater c.p.): il reato si concretizza quando il soggetto abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri sistemi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico.

4.3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PR-1, rapporti con la PA; PR-7, regolamento acquisti; Codice etico.

Associazione per delinquere (art.416 c.p.p.): Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l´associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all´associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori.

Se gli associati scorrono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni.

La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

Se l´associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601, 601-bis e 602, nonché all´articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell´immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, nonche´ agli articoli 22, commi 3 e 4, e 22-bis, comma 1, della legge 1° aprile 1999, n. 91, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma.

Se l´associazione è diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, e 609-undecies, si applica la reclusione da quattro a otto anni nei casi previsti dal primo comma e la reclusione da due a sei anni nei casi previsti dal secondo comma.

Associazione di tipo mafioso (art.416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]: Chiunque fa parte di un´associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da dieci a quindici anni. (2)

Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l´associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da dodici a diciotto anni. (3)

L´associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgano della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

Se l´associazione è armata si applica la pena della reclusione da dodici (4) a venti anni nei casi previsti dal primo comma e da quindici (5) a ventisei anni nei casi previsti dal secondo comma.

L´associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell´associazione, di armi o materie esplodenti, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate in tutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene stabilite nei commi precedenti sono aumentate da un terzo alla metà.

Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l´impiego.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla camorra, alla 'ndrangheta (6) e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, anche straniere (7), che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

4.4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli e Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: P231-01; P231-02; P231-03; P231-04; P231-05; P231-07; P231-08; Codice etico; Codice dei dipendenti pubblici; policy anticorruzione (ex PTPC); regolamento acquisti e appalti.

Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]: Il pubblico ufficiale o l´incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni».

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]: Il pubblico ufficiale che, per l´esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sè o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]: Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l´incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.): Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale (357) o ad un incaricato di un pubblico servizio (358), per l´esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l´offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell´articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l´offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio (358) ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l´offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell´articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all´incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l´esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale (357) o all´incaricato di un pubblico servizio (358) che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall´articolo 319.

Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis

c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]: Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

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

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

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

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

5) a coloro che, nell´ambito di altri Stati membri dell´Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio (358).

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

1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;

2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali (357) e degli incaricati di un pubblico servizio (358) nell´ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali ovvero al fine di ottenere o di mantenere un´attività economica o finanziaria.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio (358) negli altri casi.

4.5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico.

Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)

È punito con la reclusione da tre a dodici anni e con la multa da euro 516 a euro 3.098:

1) chiunque contraffà monete nazionali o straniere, aventi corso legale nello Stato o fuori;

2) chiunque altera in qualsiasi modo monete genuine, col dare ad esse l´apparenza di un valore superiore;

3) chiunque, non essendo concorso nella contraffazione o nell´alterazione, ma di concerto con chi l´ha eseguita ovvero con un intermediario, introduce nel territorio dello Stato o detiene o spende o mette altrimenti in circolazione monete contraffatte o alterate;

4) chiunque, al fine di metterle in circolazione, acquista o comunque riceve, da chi le ha falsificate, ovvero da un intermediario, monete contraffatte o alterate;

5) la stessa pena si applica a chi, legalmente autorizzato alla produzione, fabbrica indebitamente, abusando degli strumenti o dei materiali nella sua disponibilità, quantitativi di monete in eccesso rispetto alle prescrizioni. La pena è ridotta di un terzo quando le condotte di cui al primo e secondo comma hanno ad oggetto monete non aventi ancora corso legale e il termine iniziale dello stesso è determinato.

Alterazione di monete (art. 454 c.p.): Chiunque altera monete della qualità indicata nell´articolo precedente, scemandone in qualsiasi modo il valore, ovvero, rispetto alle monete in tal modo alterate, commette alcuno dei fatti

indicati nei n.3 e 4 del detto articolo, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 516.

Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.): Chiunque, fuori dei casi preveduti dai due articoli precedenti, introduce nel territorio dello Stato, acquista o detiene monete contraffatte o alterate, al fine di metterle in circolazione, ovvero le spende o le mette altrimenti in circolazione, soggiace alle pene stabilite nei detti articoli, ridotte da un terzo alla metà (cpp 381).

Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.): Le disposizioni degli articoli 453, 455 e 457 si applicano anche alla contraffazione o alterazione di valori di bollo e alla introduzione nel territorio dello Stato, o all´acquisto, detenzione e messa in circolazione di valori di bollo contraffatti; ma le pene sono ridotte di un terzo.

Agli effetti della legge penale, si intendono per valori di bollo la carta bollata, le marche da bollo, i francobolli e gli altri valori equiparati a questi da leggi.

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.): Fuori dei casi di concorso nei reati previsti dall´art. 473, chiunque introduce nel territorio dello Stato, al fine di trarne profitto, prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati è punito con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da euro 3.500 a euro 35.000. Fuori dei cassi di concorso nella contraffazione, alterazione, introduzione nel territorio dello Stato, chiunque detiene per la vendita, pone in vendita o mette altrimenti in circolazione, al fine di trarne profitto, i prodotti di cui al primo comma è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa fin a euro 20.000. I delitti previsti dai commi primo e secondo sono punibili a condizione che siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti comunitari e delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà intellettuale o industriale.

4.6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico.

La punibilità per la condotta di ***turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)*** riguarda chiunque adopera violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l´esercizio di un´industria o di un commercio, punibile a querela della persona offesa.

La punibilità per la condotta di ***illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)*** riguarda chi, nell´esercizio di un´attività commerciale, industriale o comunque produttiva, compie atti di concorrenza con violenza o minaccia. La pena è aumentata se gli atti di concorrenza riguardano un´attività finanziata in tutto o in parte dallo Stato o da altri enti pubblici.

La punibilità per la condotta di ***frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)*** riguarda chi, nell´esercizio di un´attività commerciale, consegna all´acquirente una cosa mobile per un´altra, ovvero una cosa mobile che, per origine, provenienza, qualità o quantità, è diversa da quella dichiarata o pattuita.

Si tratta di **reati di pericolo**, nel senso che non occorre che l'impedimento o turbamento dell'industria o del commercio si verifichino effettivamente, ma è sufficiente l'uso della violenza sulle cose o di mezzi fraudolenti a ciò finalizzati. Nel caso di specie, si può ipotizzare che possano verificarsi queste citate condotte al fine di rendere la società più competitiva, o per consolidare la propria attività in via sempre più esclusiva o prevalente, avvalendosi di intimidazioni o di atti di coartazione, che inibiscono la normale attività imprenditoriale (vessazioni, boicottaggi, storno di dipendenti, rifiuto a contrattare).

4.7. Reati societari Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli e Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: P231-03; P231-04; P231-07; Codice etico.

False comunicazioni sociali (***art. 2621 c.c.)*** e ***false comunicazioni sociali in danno dei soci e o dei creditori*** (art. 2622 c.c.): in primo luogo il legislatore ha previsto che la falsità sia commessa attraverso una delle comunicazioni sociali previste dalla legge (bilanci, relazioni ecc.), non essendo sufficiente una qualsiasi comunicazione (es. orale). La falsità consiste nell'esposizione di "fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni", oppure nell'omissione di "informazioni, la cui comunicazione è imposta dalla legge". Al riguardo si precisa che la falsità penalmente rilevante non coincide necessariamente con l'invalidità in senso civilistico di una delle comunicazioni sociali sopra dette. Affinché la falsificazione assuma una rilevanza penale, infatti, è necessario che essa abbia una idoneità offensiva per il patrimonio della società. Il reato si può concretizzare in tutte le comunicazioni rivolte la pubblico e che siano viziate.

Impedito controllo (art. 2625 c.c.): il delitto di cui al secondo comma dell'art. 2625 cc è da considerare un reato che tutela il patrimonio della società a differenza dell'illecito amministrativo di cui al primo comma, in cui non è prevista la causazione del danno e oggetto di tutela e le attività di controllo in sé.

Formazione fittizia del capitale (***art. 2632 c.c.);*** Trattasi di reato d'evento, ove l'evento è descritto come il formare od aumentare fittiziamente il capitale sociale ossia della consistenza economica dell'Ente.

Quanto alla condotta (collegata all'evento di cui sopra), essa può consistere in generale: nell'attribuire azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale; nella sottoscrizione reciproca di azioni o quote; nella sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti. In riferimento alla nostra realtà aziendale tale tipo di reato può concretizzarsi in via esemplificativa nella sopravvalutazione rilevante del patrimonio sociale al fine di attribuire requisiti eventualmente richiesti da bandi di gara o per l'assegnazione di sovvenzioni o conclusione di convenzioni.

È opportuno ribadire che tali condotte non costituiscono reato in sé stesse, ma assurgono a fattispecie penalmente rilevanti solamente se provocano, con collegamento causale, eziologicamente pregnante, un aumento fittizio del capitale sociale.

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); La condotta richiesta dall'art. 2636 c.c., al fine di configurare il delitto in oggetto, consiste nel porre in essere atti simulati o fraudolenti. Il porre in essere la condotta evidenziata, tuttavia non basta per configurare il delitto in esame: il reato in oggetto è, infatti, reato d'evento; ciò significa che la condotta posta in essere (che è, all'evidenza, condotta vincolata), per configurare reato deve necessariamente esser collegata eziologicamente all'evento descritto dalla norma, ossia deve determinare la maggioranza in assemblea.

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (***art. 2638 c.c.):*** Trattasi, all'evidenza, di un classico reato d'evento ove è necessario, affinché la fattispecie possa dirsi configurata, che la condotta posta in essere dall'agente determini, con collegamento eziologico, l'effetto che la norma intende impedire (nel caso di specie: ostacolare le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza).

Il reato è "a forma libera": l'evento richiesto può, infatti, esser cagionato "in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità".

La norma, inoltre, non prevede la perseguibilità a querela del delitto in oggetto, sicché quest'ultimo è **procedibile d'ufficio**.

Corruzione tra privati (art. 2635, III° comma, c.c.): è il reato compiuto dagli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà.

La responsabilità amministrativa è limitata all'ente cui sia riconducibile il soggetto apicale o dipendente che ha posto in essere la condotta di corruzione e non riguarda invece la società cui appartiene il soggetto corrotto. Tale costruzione della fattispecie è coerente con i criteri d'imputazione della responsabilità ex D.lgs. 231/2001, secondo cui l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Per tale tipo di reato ci si riferisce alle procedure che trattano di corruzione e concussione, in quanto già le procedure per i reati societari sono finalizzate ad evitare il verificarsi di tale reato presupposto. Inoltre, i vertici di Infosyn hanno deciso di adottare, parallelamente a quanto previsto dal c.d. codice dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013), di cui viene garantita l'osservanza, un proprio codice etico, di uguale forza cogente, in cui sono definiti i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto delle leggi e regolamenti nonché della reputazione e immagine della medesima. Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti delle parti interessate interne ed esterne (dipendenti, fornitori, ospiti e familiari, Pubblica Amministrazione, collettività).

Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis, I° comma, c.c.): è il reato commesso da chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata. La responsabilità amministrativa è limitata all'ente cui sia riconducibile il soggetto apicale o dipendente che ha posto in essere la condotta di istigazione alla corruzione.

4.8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

4.9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

4.10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico.

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.) Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all´accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater) Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste dall´articolo 600-ter, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa non inferiore a euro 1.549.

La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità.

Tratta di persone (art. 601 c.p.) È punito con la reclusione da otto a venti anni chiunque recluta, introduce nel territorio dello Stato, trasferisce anche al di fuori di esso, trasporta, cede l´autorità sulla persona, ospita una o più persone che si trovano nelle condizioni di cui all´articolo 600, ovvero, realizza le stesse condotte su una o più persone, mediante inganno, violenza, minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica, psichica o di necessità, o mediante promessa o dazione di denaro o di altri vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, al fine di indurle o costringerle a prestazioni lavorative, sessuali ovvero all´accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportano lo sfruttamento o a sottoporsi al prelievo di organi.

Alla stessa pena soggiace chiunque, anche al di fuori delle modalità di cui al primo comma, realizza le condotte ivi previste nei confronti di persona minore di età.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis, c.d. Caporalato)

Con la legge n. 199/2016 è stato aggiunto all'art. 25 quinquies del d.lgs. 231/2001 (Delitti contro la personalità individuale) il "reato presupposto" dell'art. 603-bis del codice penale, relativo all'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. "caporalato"). In breve, salvo che il fatto costituisca più grave reato e oltre alle sanzioni in "quote", tipiche del d.lgs.231/2001, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l´attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all´aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- l´aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Nel presente modello sono stati quindi posti i presidi volti ad evitare che il datore di lavoro si approfitti dello stato di bisogno di lavoratori/trici, sottopagandoli/e dopo averli/e sottoposti/e a condizioni di lavoro particolarmente faticose. Il primo indice dello sfruttamento è dato dal corrispondere una retribuzione palesemente difforme da quella prevista dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale o comunque sproporzionata rispetto alla qualità e alla quantità del lavoro prestato. Si è ritenuto che una sproporzione retributiva in termini percentuali ammonti almeno del 30%. Altri indici di inadeguata qualità del luogo di lavoro sono costituiti dal mancato rispetto di orario di lavoro, congedi o ferie e precarie/insalubri condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4.11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)

1. È punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro ventimila a euro tre milioni chiunque, essendo in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell´emittente, della partecipazione al capitale dell´emittente, ovvero dell´esercizio di un´ attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio:

a) acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;

b) comunica tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell´ufficio;

c) raccomanda o induce altri, sulla base di esse, al compimento di taluna delle operazioni indicate nella lettera a).

2. La stessa pena di cui al comma 1 si applica a chiunque essendo in possesso di informazioni privilegiate a motivo della preparazione o esecuzione di attività delittuose compie taluna delle azioni di cui al medesimo comma 1.

3. Il giudice può aumentare la multa fino al triplo o fino al maggiore importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dal reato quando, per la rilevante offensività del fatto, per le qualità personali del colpevole o per l´entità del prodotto o del profitto conseguito dal reato, essa appare inadeguata anche se applicata nel massimo.
3-bis. Nel caso di operazioni relative agli strumenti finanziari di cui all'articolo 180, comma 1, lettera a), numero 2), la sanzione penale è quella dell'ammenda fino a euro centotremila e duecentonovantuno e dell'arresto fino a tre anni 798.
4. Ai fini del presente articolo per strumenti finanziari si intendono anche gli strumenti finanziari di cui all´articolo 1, comma 2, il cui valore dipende da uno strumento finanziario di cui all´articolo 180, comma 1, lettera a) 799.

Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) 1. Chiunque diffonde notizie false o pone in essere operazioni simulate o altri artifizi concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro ventimila a euro cinque milioni.
2. Il giudice può aumentare la multa fino al triplo o fino al maggiore importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dal reato quando, per la rilevante offensività del fatto, per le qualità personali del colpevole o per l´entità del prodotto o del profitto conseguito dal reato, essa appare inadeguata anche se applicata nel massimo.
2-bis. Nel caso di operazioni relative agli strumenti finanziari di cui all'articolo 180, comma 1, lettera a), numero 2), la sanzione penale è quella dell'ammenda fino a euro centotremila e duecentonovantuno e dell'arresto fino a tre anni 800.

4.12. 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 (Art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli e Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: DVR; Codice etico; Clausole 231/01 nei contratti a rischio HSE.

Omicidio colposo (art. 589 c.p.): la colpa può identificarsi con l'imprudenza e negligenza. Ai fini della sussistenza del rapporto di causalità è sufficiente che l'agente abbia posto in essere una condizione qualsiasi dell'evento lesivo.

Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, III^ comma, c.p.): affinché non possa essere esclusa la colpa nella condotta dell'agente, l'evento ancorché non previsto, né prevedibile, non può essere ascritto al caso fortuito in quanto ricollegabile pur sempre ad un comportamento colposo. L'elemento psicologico rilevante non è condizionato dall'opinione soggettivo dell'individuo cui l'evento dannoso è contestato né ha rilevanza la prevedibilità dell'evento. Elemento costitutivo è solo la condotta dell'agente contraria alla normale prudenza, alle leggi o regolamenti o consistente nella negligenza e imperizia.

4.13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: P231-04; P231-05; P231-07; Codice etico.

Ricettazione (art. 648 c.p.): è un illecito contro il patrimonio e ne deriva che la sua oggettività giuridica si sostanzia nell'interesse di garantire il diritto del privato. Si concretizza nell'acquistare, ricevere od occultare (o intromettersi in tali operazioni) denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto.

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l´identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a euro 25.000.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell´esercizio di un´attività professionale.

La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita le pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applica l´ultimo comma dell´articolo 648.

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.): Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a 25.000.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell´esercizio di un´attività professionale.

La pena è diminuita nell´ipotesi di cui al secondo comma dell´articolo 648. Si applica l´ultimo comma dell´articolo 648.

Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l´identificazione della loro provenienza delittuosa.

Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all´articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni.

Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.

La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell´esercizio di un´attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l´individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l´ultimo comma dell´articolo 648.

4.14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico; Codice dei dipendenti pubblici; regolamento acquisti e appalti. PR-6, utilizzo del sistema informatico.

Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis) Salvo quanto disposto dall´art. 171-bis e dall´articolo 171-ter è punito con la multa da euro 51 a euro 2.065 chiunque, senza averne diritto, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma:

a) riproduce, trascrive, recita in pubblico, diffonde, vende o mette in vendita o pone altrimenti in commercio un´opera altrui o ne rivela il contenuto prima che sia reso pubblico, o introduce e mette in circolazione nello Stato esemplari

prodotti all´estero contrariamente alla legge italiana;

a-bis) mette a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un´opera dell´ingegno protetta, o parte di essa;

b) rappresenta, esegue o recita in pubblico o diffonde, con o senza variazioni od aggiunte, un´opera altrui adatta a pubblico spettacolo od una composizione musicale. La rappresentazione o esecuzione comprende la proiezione pubblica dell´opera cinematografica, l´esecuzione in pubblico delle composizioni musicali inserite nelle opere cinematografiche e la radiodiffusione mediante altoparlante azionato in pubblico;

c) compie i fatti indicati nelle precedenti lettere mediante una delle forme di elaborazione previste da questa legge;

d) riproduce un numero di esemplari o esegue o rappresenta un numero di esecuzioni o di rappresentazioni maggiore di quello che aveva il diritto rispettivamente di riprodurre o di rappresentare;

e) (soppresso)

f) in violazione dell´art. 79 ritrasmette su filo o per radio o registra in dischi fonografici o altri apparecchi analoghi le trasmissioni o ritrasmissioni radiofoniche o smercia i dischi fonografici o altri apparecchi indebitamente registrati.

1-bis. Chiunque commette la violazione di cui al primo comma, lettera a-bis), è ammesso a pagare, prima dell´apertura del dibattimento, ovvero prima dell´emissione del decreto penale di condanna, una somma corrispondente alla metà del massimo della pena stabilita dal primo comma per il reato commesso, oltre le spese del procedimento. Il pagamento estingue il reato.

La pena è della reclusione fino ad un anno o della multa non inferiore a euro 516 se i reati di cui sopra sono commessi sopra una opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell´opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell´opera medesima, qualora ne risulti offesa all´onore od alla reputazione dell´autore.

Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

1. Qualora il fatto non costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 25.822 chiunque a fini fraudolenti produce, pone in vendita, importa, promuove, installa, modifica, utilizza per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale. Si intendono ad accesso condizionato tutti i segnali audiovisivi trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi chiusi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l´emissione del segnale, indipendentemente dalla imposizione di un canone per la fruizione di tale servizio.

2. La pena non è inferiore a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità.

Duplicazione di programmi (171 bis l. n. 633 del 1941): La Suprema Corte ribadisce che, a seguito alle modifiche introdotte alla L. 633/1941 dalla L. 248/2000, non è più richiesto – dall'art. 171 bis – che vi sia un "fine di lucro", essendo sufficiente la presenza di un "fine di profitto".

4.15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PR-1, 1. Rapporti e adempimenti con la P.A.; Codice etico.

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

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni.

4.16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico.

Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)

È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

1) delle acque o dell´aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;

2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Quando l´inquinamento è prodotto in un´area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

Delitti colposi contro l´ambiente (art. 452-quinquies c.p.)

Se taluno dei fatti di cui agli articoli 452-bis e 452-quater è commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi. Se dalla commissione dei fatti di cui al comma precedente deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo.

Bonifica dei siti (art. 257, comma 1, D. Lgs 152/06)

Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. n.152/2006, art. 259)

1. Chiunque effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell´articolo 26 del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, o effettua una spedizione di rifiuti elencati nell´Allegato II del citato regolamento in violazione dell´articolo 1, comma 3, lettere a), b), c) e d), del regolamento stesso è punito con la pena dell´ammenda da millecinquecentocinquanta euro a ventiseimila euro e con l´arresto fino a due anni. La pena è aumentata in caso di spedizione di rifiuti pericolosi.

2. Alla sentenza di condanna, o a quella emessa ai sensi dell´articolo 444 del codice di procedura penale, per i reati relativi al traffico illecito di cui al comma 1 o al trasporto illecito di cui agli articoli 256 e 258, comma 4, consegue obbligatoriamente la confisca del mezzo di trasporto.

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. n.152/2006, art. 260)

1. Chiunque, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso l´allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti è punito con la reclusione da uno a sei anni.

2. Se si tratta di rifiuti ad alta radioattività si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

3. Alla condanna conseguono le pene accessorie di cui agli articoli 28, 30, 32-bis e 32-ter del codice penale, con la limitazione di cui all´articolo 33 del medesimo codice.

4. Il giudice, con la sentenza di condanna o con quella emessa ai sensi dell´articolo 444 del codice di procedura penale, ordina il ripristino dello stato dell´ambiente e può subordinare la concessione della sospensione condizionale della pena all´eliminazione del danno o del pericolo per l´ambiente.

Superamento valori limite e di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D. Lgs.152/06)

Caratteristiche di pericolo dei rifiuti (Regolamento europeo 1357/2014 e Legge 68/2015)

In generale i reati considerati dal Decreto Legislativo 231/2001 sono dolosi, ossia posti in essere volontariamente dal soggetto con quello scopo specifico, e il Modello Organizzativo ha una funzione esimente della responsabilità dell'Ente se le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello. I reati considerati in questa Parte Speciale (ambiente) sono invece di **natura colposa,** ossia conseguenza di negligenza, imprudenza o imperizia da parte del soggetto; pertanto la funzione di esimente del Modello Organizzativo è rappresentata dall'introduzione di previsioni volte a far si che i destinatari pongano in essere una condotta (non accompagnata dalla volontà di determinare un danno all'ambiente) rispettosa delle procedure ambientali, congiuntamente agli adempimenti e agli obblighi di vigilanza previsti dal Modello Organizzativo

4.17. Impiego di cittadini di Paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001; articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla legge 17 ottobre 2017 n.161)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PR-8, regolamento assunzione dipendenti; Codice etico.

A partire dall'agosto 2012 è stato integrato l'art. 25 del D.lgs 231/01, con la pubblicazione in data 25 luglio 2012 in G.U. del D.lgs 109/2012 del 16 luglio 2012, il quale, in attuazione della direttiva 2009/52/CE volta a rafforzare la cooperazione tra Stati membri nella lotta contro l'immigrazione illegale, **introduce norme relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**. Il provvedimento legislativo prevede ipotesi aggravanti in caso di impiego lavorativo di cittadini stranieri, il cui soggiorno sia irregolare. Pur presentandosi un basso rischio per la società, sempre attenta a rispettare le norme in materia giuslavoristica, un aspetto in astratto da non sottovalutare riguarda le disposizioni sanzionatorie richiamate all'art. 2 del D.lgs. 109/2012, che prevede che al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo l'articolo "25-undecies" è inserito il seguente: "25-duodecies. (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.".

4.18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167]

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

4.19. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli Enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, L. n. 9/2013)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

4.20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Codice etico.

La legge 16 marzo 2006 n. 146, con la quale è stata ratificata e data esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 Novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha ulteriormente ampliato il catalogo di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex. D.lgs. 231/2001.

La Convenzione è nata dalla necessità di elaborare uno strumento internazionale idoneo a contrastare la criminalità organizzata che, negli ultimi decenni, con la progressiva apertura delle frontiere e delle economie nazionali, ha preso sempre più ad operare a livello transnazionale.

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati, se commessi in modalità transnazionale:

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.): Tale ipotesi di reato è prevista nel caso di uso di violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, per indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere.

Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.): La norma prevede la punizione per chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce la pena dell'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo, aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'Autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

* * *

Una volta individuati i possibili illeciti commettibili astrattamente (meglio identificati nell'allegato relativo ai reati/processi aziendali/cause scatenanti), sono state predisposte apposite "procedure", allegate, al fine di organizzare una segregazione delle funzioni, per diminuirne l'accentramento delle decisioni e per migliorare i controlli e i livelli autorizzativi e, quindi, per diminuire fortemente la realizzabilità di condotte contrarie alla legge.

5. Il sistema sanzionatorio

Il presente MOG prevede specifiche sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e eventuali *compliance officers* che, per negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare e, conseguentemente, eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste avverrà in seguito ad un autonomo procedimento che sarà instaurato dopo opportune valutazioni in rapporto alla gravità dell'infrazione e prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento penale per i fatti costituenti i reati previsti dalle norme in oggetto.

5.1 Soggetti sanzionabili e sanzioni

5.1.1. Le sanzioni disciplinari a carico dei Dipendenti

Sono quelle previste dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure previste dalle norme in materia ed in specie L. 300/70. In particolare i provvedimenti previsti sono:

a. Richiamo verbale (la violazione di lieve entità delle procedure/protocolli interne/i previste dal Modello o adozione di un comportamento, in attività in aeree a rischio, non conformi al Modello stesso);
b. Richiamo inflitto per iscritto (in caso di reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne o protocolli previsti dal Modello e di molteplici comportamenti non conformi);
c. Multa sino a cinque ore di normale retribuzione;
d. Sospensione sino a dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione (violazione di grave entità nelle procedure o protocolli con comportamento non conforme nonché compimento di atti contrari a interesse della società);
e. licenziamento con preavviso; ((violazione di grave entità nelle procedure o protocolli con comportamento non conforme nonché compimento di atti contrari a interesse della società, in caso di continuazione della condotta o recidiva)
f. Licenziamento disciplinare senza preavviso (comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello comportanti la concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure previste dal D. Lgs. 231/01 con conseguente venir meno della fiducia e impossibilità al prosieguo anche provvisorio del rapporto di lavoro).

***

Normalmente il biasimo verbale e scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva, la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Il biasimo, la multa e la sospensione e il licenziamento verranno irrogate nei casi previsti dal CCLN e/o per infrazioni lesive dei principi esposti nel Modello.

***

Norme procedurali

Le sanzioni più gravi del rimprovero verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

Fatta salva l'adozione del provvedimento di cui al comma successivo, se il provvedimento non verrà emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi al predetto 5º giorno dal ricevimento della contestazione, tali giustificazioni si riterranno accolte.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, la società può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a **30 giorni**. Durante tale periodo al lavoratore viene corrisposta la retribuzione salvo che non risulti accertata un'infrazione passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti al n. 6 e seguenti di cui al 1º comma del presente articolo.

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

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere la procedura di conciliazione prevista dal presente CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE art. 7, commi 6 e 7 della legge n. 300/1970.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, confermate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, anche nel testo introdotto dall'art. 1 della legge n. 108/1990.

Il presente articolo e l'eventuale codice disciplinare aziendale devono essere affissi permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

5.1.2. Le sanzioni a carico dei Dirigenti

Esse saranno comminate nel rispetto delle disposizioni normative applicabili. In ogni caso le violazioni dovranno essere puntualmente contestate per iscritto dal Consiglio di Amministrazione, con l'osservanza delle procedure normativamente previste, assicurando -in ogni caso- il diritto alla difesa della persona sottoposta a procedimento disciplinare, che potrà essere sentita ovvero potrà presentare difese scritte.

Il provvedimento disciplinare irrogato dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del/della dirigente.

I provvedimenti disciplinari disposti dal Consiglio di Amministrazione nell'adottare il Modello sono:

1. richiamo scritto alla corretta osservanza ed applicazione del Modello, quale specifico obbligo contrattuale;
2. sospensione immediata dall'incarico in attesa dell'istruttoria per l'accertamento del livello di gravità dell'inosservanza;
   - **a.** qualora l'istruttoria accerti un grado di inosservanza tale da non incidere sul rapporto fiduciario, sarà comminato il richiamo scritto;
   - **b.** ove nel corso dell'istruttoria siano rilevate una gravità dell'infrazione ed una intenzionalità tali da incidere sull'interesse dell'Ente nell'applicazione del Modello e, quindi, sul rapporto fiduciario, costituendo un grave inadempimento ai doveri del dirigente considerato lesivo dei principi contenuti nel Modello stesso, verrà dato corso al procedimento per il recesso dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. e dell'art. 2119 c.c. sussistendone i presupposti.

5.1.3. Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Salvo quanto previsto sotto il profilo contrattuale, le sanzioni irrogabili ai componenti del Consiglio di Amministrazione o al Direttore Generale che violino le disposizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione e di gestione, potranno essere costituite da una multa da un minimo di euro 500,00 (cinquecento/00) ad un massimo di euro

5.000,00 (cinquemila/00); dalla sospensione immediata dall'incarico, fatti salvi l'eventuale revoca per giusta causa e il diritto della società alla richiesta di eventuali danni diretti e indiretti e ad ogni altra azione prevista dal codice civile.
Il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione avverrà ad opera del Collegio Sindacale o dell'OdV.

5.1.4. Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV

Salvo quanto previsto sotto il profilo contrattuale, le sanzioni irrogabili ai componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV che violino le disposizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione e di gestione, potranno essere costituite da una multa da un minimo di euro cento ad un massimo di euro mille o dalla sospensione temporanea e immediata dall'incarico, fatti salvi l'eventuale revoca per giusta causa e il diritto dell'Ente alla richiesta di eventuali danni diretti e indiretti e ad ogni altra azione prevista dal codice civile.
Il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione avverrà ad opera del'AU.

5.1.5. Sanzioni nei confronti di terzi con cui la società instauri rapporti

L'inosservanza delle disposizioni indicate nel Modello di organizzazione e di gestione nonché la violazione dei principi stabiliti nel Codice etico, dei quali deve essere data comunicazione in occasione di ogni convenzione o contratto con soggetti terzi, comporteranno, qualora non sia possibile l'eliminazione delle conseguenze della violazione nel termine perentorio comunicato dalla società, l'immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. Fermo il diritto al risarcimento di tutti i danni diretti e indiretti subiti dalla società.
A tale scopo la società avrà cura di **inserire in ogni contratto o convenzione una clausola relativa all'obbligo di osservanza dei comportamenti previsti dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione e di gestione ed alle conseguenze della loro eventuale inosservanza**.
La società avrà cura di comunicare nelle forme più idonee il sistema sanzionatorio ai destinatari, evidenziando le possibili conseguenze della violazione del Codice Etico e del Modello.
La società dovrà comunicare a tutti i soggetti terzi con i quali vengano instaurati rapporti di qualsiasi tipo il sistema sanzionatorio in oggetto. Ai soggetti con i quali sono già in corso rapporti verrà comunicato nei giorni successivi all'adozione del presente modello.

5.2. Tipologie di condotte irresponsabile che determinano le sanzioni

I provvedimenti disciplinari saranno irrogati tenuto conto della gravità della mancanza, dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso esplicate nonché dalle circostanze in cui si è svolto il fatto contestato.
A solo scopo esemplificativo si riportano i provvedimenti disciplinari che verranno applicati in relazione ad alcune delle mancanze più frequenti:

5.2.1. Rimprovero verbale

Il lavoratore potrà essere sottoposto al rimprovero verbale tutte le volte che ponga in essere un comportamento di gravità lieve, tale, cioè da non integrare una delle mancanze indicate ai punti che seguono.

5.2.2. Rimprovero scritto

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze:

- Noncuranza nella custodia di uno degli oggetti e degli strumenti affidati al lavoratore.
- Effettuazione in azienda di collette e raccolte di firme non autorizzate.

- Abbandono arbitrario per un breve periodo della propria sede di lavoro.
- Mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/01 o delle procedure aziendali.
- Mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/01 dopo il rimprovero verbale.
- Ritardo dell'inizio del lavoro senza giustificazione, o sospensione od anticipo della cessazione.
- Mancata osservanza delle disposizioni sulle pause.
- Mancato tempestivo avviso ai superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino lievi pregiudizi per l'azienda.
- Uso improprio delle dotazioni assegnate dall'azienda, senza che ciò configuri mancanza più grave.
- Non osservanza del divieto di fumare.
- Lievi trasgressioni alle norme del c.c.n.l. o dei regolamenti aziendali.
- Mancato invio a ODV di eventuali segnalazioni (anche anonime) ricevute, relative a violazioni di protocolli o procedure con impatto 231/01.

5.2.3. Multa

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze e per un importo massimo pari a cinque ore di retribuzione:

- **Per tutte le mancanze riportate al punto che precede quando esse rivestono il carattere della maggiore gravità o in caso di recidiva nell'arco di un biennio.**
- Inottemperanza delle disposizioni relative agli obblighi imposti al lavoratore in malattia.
- Negligenza nello svolgimento dell'attività lavorativa ed inosservanza delle disposizioni impartite dai superiori.
- Reiterata mancata osservanza delle disposizioni relative all'orario di lavoro e alla timbratura dei cartellini.
- Ritardo ingiustificato nella comunicazione ai superiori o al servizio personale degli infortuni occorsi durante l'attività lavorativa.
- Inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di salute, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, nonché mancato utilizzo dei dispositivi di sicurezza individuali forniti dalla società.
- Assenza dal domicilio comunicato alla società durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per malattia o infermità previste dalle norme di legge.
- Reiterata mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/01 o delle procedure aziendali.
- Reiterata mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/01 dopo il rimprovero verbale.
- Reiterato ed ingiustificato ritardo dell'inizio del lavoro, sospensione od anticipo della cessazione, non osservanza delle disposizioni sulle pause.
- Esecuzione negligente del lavoro, che procuri guasti o non grave sperpero di materiale della società.
- Non osservanza delle norme o non applicazione delle misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza.
- Uso improprio di strumenti della società.
- Assenza dal domicilio comunicato alla società durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge.

5.2.4. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 5 giorni

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze:

- **Recidiva per il ripetersi oltre la seconda volta nell'arco di un biennio di una delle mancanze indicate al punto 2) che precede.**
- Per tutte le mancanze indicate al punto 3) che precede, quando esse rivestono il carattere della maggiore gravità.
- Ricevimento di regalie di modesta entità per l'attività svolta in ragione delle mansioni assegnate, in violazione delle procedure e protocolli in ambito di omaggi, sponsorizzazioni e liberalità, del codice etico e della policy anticorruzione.
- Danneggiamento dei beni di proprietà della società o comunque collocati nei locali aziendali.
- Recidiva nell'inosservanza delle disposizioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e nel mancato utilizzo dei dispositivi di sicurezza individuali forniti dalla scoietà.
- Presenza in servizio in stato di manifestata ubriachezza.
- Assenza ingiustificata per un periodo inferiore ai tre giorni.
- Lieve insubordinazione nei confronti dei superiori.
- Divulgazione di notizie riservate relative all'attività svolta dalla scoietà ed all'organizzazione aziendale.
- Diverbio litigioso nei locali aziendali non seguito da vie di fatto.
- Comportamenti comunque finalizzati a recare lieve lesione alla dignità o libertà personale o sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Reiterata mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/01 o delle procedure aziendali.
- Reiterata mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/01 dopo multa o rimprovero scritto.
- Ingiustificata assenza, dal lavoro, o abbandono del lavoro.
- Deliberata non esecuzione dei compiti secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuto ingiustificato di eseguire compiti assegnati da superiori.
- Non avvertenza tempestiva dei superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui si è preposti che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso.
- Reiterata mancata osservanza o disapplicazione delle norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stati debitamente portati a conoscenza.
- Non far osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale coordinato.
- Uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro, pregiudicando l'attività lavorativa.
- Non osservanza del divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni.
- Comportamenti lesivi della dignità della persona.
- Grave trasgressione alle norme del c.c.n.l. o dei regolamenti aziendali.
- Recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.
- Reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

5.2.5. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni

- Abuso in merito ai rimborsi spese di trasferta.
- Partecipazione a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale.
- Procacciamento o esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro.
- Porre in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale.
- Recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni.
- Reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

5.2.6. Licenziamento disciplinare con preavviso

- Verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al seguente paragrafo 5.2.7.
- Costruire o far costruire oggetti o in qualunque modo procacciare o eseguire lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale della società.
- Essere colti in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro.
- Determinare per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio della società.
- Assentarsi senza giustificazione per tre giorni consecutivi.
- Provocare e/o partecipare a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale.
- Abbandonare il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali.
- Porre in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi.
- Recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 6 a 10 giorni.
- Reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 1 a 5 giorni.

5.2.7. Licenziamento disciplinare senza preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non specificamente richiamate nel presente contratto come ad esempio:

- Esecuzione, senza permesso, di lavori di notevole entità nella società per conto proprio o di terzi.
- Esecuzione, in concorrenza con l'attività della scoietà, di lavoro per conto proprio o di terzi, durante e/o fuori dell'orario di lavoro.
- Accettazione di nomine o incarichi che contrastino con la posizione rivestita dal lavoratore nella società.
- Sollecitazione di compensi o regalie dagli utenti per l'attività svolta in ragione delle mansioni cui si è stati assegnati.

- Insubordinazione nei confronti dei superiori aggravata da comportamento oltraggioso e/o seguito da vie di fatto.
- Diverbio litigioso nei locali aziendali seguito da vie di fatto.
- Comportamenti comunque finalizzati a recare grave lesione alla dignità e libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Furto di beni di proprietà della società o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro.
- Danneggiamento volontario di beni aziendali.
- Dolosa alterazione di scritture o timbrature di schede od altra modificazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, sia in relazione alla propria scheda o a quella di un alto dipendente.
- Alterazione del certificato medico di malattia o di infortunio.
- Condanna per reati infamanti che, comunque, provochino il venir meno del rapporto fiduciario tra la società e il dipendente.
- Reiterata mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/01 o delle procedure aziendali da cui derivi un danno alla società o responsabilità secondo il d.lgs. 231/01.
- Reiterata mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/01 dopo le sanzioni precedenti, tale da ostacolare l'OdV nei controlli o nell'esecuzione di audit (anche mediante soggetti da questo delegati).
- grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- Condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore.
- Furto di beni di proprietà della società o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro.
- Danneggiamento volontario di beni della società o sabotaggio.
- Esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella della società o di attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per la società.
- Richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa.
- Abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi.

6. Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231/2001, e sono strutturati su due livelli di controllo:

1) **standard generali** di trasparenza delle attività, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello 231/2001;

2) **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi aziendali di riferimento. Tali strumenti riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231/2001.

Standard generali di trasparenza

Gli "standard generali" di trasparenza delle Attività Sensibili ai sensi del Modello 231/2001 sono:

a. **Segregazione delle attività**: **deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza**. Deve essere consentita quantomeno una "dissenting opinion" nel senso che un processo non può essere svolto interamente da una persona senza confrontarsi con altre, specie se questa persona agisce a livello apicale. È attribuita allo standard la seguente qualificazione: il principio della segregazione deve sussistere considerando l'Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza; la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.
b. **Norme**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
c. **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni idonee anche a garantire che l'attribuzione dei predetti poteri avvenga in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
d. **Tracciabilità**: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell'ambito negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti alla loro osservanza.

Attività Sensibili e standard di controllo specifici

L'AU può approvare anche il documento "Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231/2001", che riguarda le modalità necessarie ad eseguire successivi aggiornamenti dei MOG e prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e dei relativi presidi di controllo adottati da Infosyn.

Tale documento:

(i) è custodito presso l'Organismo di Vigilanza,
(ii) è comunicato dall'Organismo di Vigilanza all'AD nonché alla funzione Amministrazione (AU).

Gli standard di controllo specifici sono recepiti dalle funzioni competenti negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Attività Sensibili e standard di controllo specifici sono comunicati alla funzione *Internal Audit* per lo svolgimento delle attività di controllo di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ne promuove inoltre la conoscenza e diffusione alle strutture ed organismi interessati, anche a mezzo di strumenti normativi interni.

Gli strumenti che compongono il sistema normativo aziendale sono comunicati e diffusi dalle funzioni aziendali competenti, in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti alla loro osservanza.

7. L'Organismo di Vigilanza

7.1. ***Scopo ed ambito di applicazione***

È istituito un Organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo o OdV) per garantire il funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il Modello) adottato dalla società, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. n. 300/2000*" (di seguito "Decreto").

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente all'Amministratore unicoad.

7.2. ***Nomina e composizione***

L'Organismo è monocratico o collegiale. L'AU nomina, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'Organismo con delibera o provvedimento motivato, scelto esclusivamente fra soggetti in possesso dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, competenza e continuità d'azione richiesti dal D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è scelto tra soggetti esterni, qualificati ed esperti. In particolare, l'OdV, tramite i suoi componenti, deve garantire competenze del settore in cui opera la società e le sue eventuali società controllate in ambito in ambito legale, contabile, di analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali. Inoltre, i componenti devono garantire adeguata professionalità nelle anzidette materie ed essere in possesso dei requisiti di onorabilità.

L'Organismo svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo già esistenti.

7.3. ***Requisiti dell'Organismo di Vigilanza***

Il Modello adottato intende attuare rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve possedere e mantenere nel tempo. In particolare:

a) l'<u>autonomia</u> e l'<u>indipendenza</u> sono garantiti con l'inserimento in una posizione referente all'AU per fatti censurabili che dovessero coinvolgere gli amministratori; il requisito dell'autonomia è garantito inoltre dalla non attribuzione all'Organismo di compiti operativi rilevanti ai fini 231/2001 (che ne minerebbero l'obiettività di

giudizio nel momento delle verifiche) e dall'assegnazione di un budget di spesa per l'esatto adempimento delle funzioni dell'organismo;

b) la professionalità è garantita dall'esperienza dell'Organismo che è dotato delle competenze specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziali o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. In particolare l'Organismo è dotato di:
   - competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
   - competenze nella organizzazione: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "*compliance*" e dei controlli correlati;
   - competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
   - competenze di "revisione" e in tecniche di campionamento statistico (stratificazione, elaborazione, ecc.).

c) la continuità d'azione è garantita dalla calendarizzazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza, dalla periodicità dei propri interventi ispettivi, dalla regolarità delle comunicazioni verso i vertici della società.

7.4. ***Durata, revoca e recesso dei componenti***

Il componente dell'Organismo resta in carica per tre anni ed è sempre rieleggibile.

L'AU può revocare in ogni momento l'Organismo, per giustificato motivo.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di Organismo:

a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;

b) la sentenza di condanna, anche non definitiva, o di patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;

c) una sentenza di condanna ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

d) la sentenza di condanna anche non definitiva a pena o di patteggiamento che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

Nei casi sopra descritti, l'AU provvederà contestualmente alla revoca e, senza ritardo, a nominare il nuovo Organismo, in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

La rinuncia da parte componenti del componente dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso di almeno 1 mese), previa motivata comunicazione all'AU per iscritto.

7.5. ***Funzioni e poteri***

L'Organismo è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- verifica della diffusione nella società della conoscenza e della comprensione del Modello;
- vigilanza sull'osservanza del Modello all'interno della società;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;

- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- proposta di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni ed adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- comunicazione e relazione periodica all'AU in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello suggeriti e al loro stato di realizzazione.

Nell'ambito delle attività di cui al precedente comma, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello;
- proporre un piano annuale di formazione, volto a favorire la conoscenza dei principi del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- segnalare tempestivamente all'AU qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato lui stesso;
- valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del D.Lgs. n. 231/2001 e relativo aggiornamento;
- trasmettere tempestivamente all'AU ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- trasmettere, con periodicità annuale, una relazione all'AU in merito all'attività complessivamente svolta, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili di funzione forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- segnalare comportamenti in violazione al Modello ed al Codice Etico per i provvedimenti disciplinari che la società riterrà di adottare.

8. Verifiche periodiche del Modello

Il presente modello sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

1. un'attività di monitoraggio periodico sull'effettiva applicazione dei modelli, protocolli e procedure, anche tramite verifiche a campione;
2. analisi, in occasione delle segnalazioni ricevute, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alle problematiche della responsabilità penale dell'Ente anche tramite verifiche a campione.

9. Formazione e Diffusione del Modello

Ai fini dell'attuazione dei Modelli occorre provvedere alla formazione del personale, a cura del Responsabile della Gestione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV. La formazione viene differenziata in base al soggetto destinatario, essendo rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno. Il contenuto dei corsi di formazione deve riguardare la disciplina normativa, la prassi, la giurisprudenza, le procedure della società e eventualmente l'analisi di casi comparabili. È obbligatoria la frequenza e la partecipazione ai corsi, i quali devono prevedere: test di ingresso (eventuale); spiegazione frontale o mediante slide / corso on ine su intranet/e-learning; test di comprensione finale; firme di partecipazione. I programmi di formazione vanno controllati dall'OdV prima della somministrazione, anche in riferimento alla qualità.

9.1. **Formazione del personale apicale**

La formazione del personale apicale e del personale fornito di poteri di rappresentanza dovrà avvenire a cura del Responsabile della Gestione Risorse Umane estendendo anche ai nuovi assunti un seminario di aggiornamento annuale e l'accesso ad un sito intranet dedicato all'argomento.

L'ufficio Gestione Risorse Umane in collaborazione con l'OdV provvederà a curare la diffusione del Modello e del Codice Etico.

9.2. **Formazione del personale sottoposto**

La formazione di soggetti diversi da quelli rientranti nel precedente paragrafo dovrà avvenire sulla base di una nota informativa interna, in un'informativa nella lettera di assunzione, l'accesso a intranet e email di aggiornamento.

9.3. **Informazione a collaboratori esterni e fornitori**

A tutti i soggetti che collaborano con la società dovranno essere fornite apposite informative sulle procedure adottate e dovrà essere curato in collaborazione con l'OdV la diffusione del Codice Etico.

Ogni comportamento posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 potrà determinare, grazie ad **apposite clausole che verranno inserite dall'Ufficio Acquisti**, la risoluzione del rapporto contrattuale.

10. Il Codice Etico

Il Codice Etico si applica a tutte le attività della società. L'osservanza dei principi e delle disposizioni del Codice etico è vincolante per tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi della società, siano essi soggetti in posizione apicale, quali gli amministratori, sia dirigenti, soggetti con funzioni di direzione o rappresentanza, dipendenti e tutti coloro che operano con Infosyn sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo. I dipendenti e i collaboratori non subordinati e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con Infosyn sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice etico. Il Codice Etico viene messo a disposizione dei fornitori (eventualmente anche con strumenti informatici o tramite sito web) invitandoli a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con la stessa società. La Direzione o il Presidente si impegnano a divulgare il Codice Etico presso i destinatari, mediante apposite attività di comunicazione. In nessun caso il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per la società può giustificare un comportamento non corretto. Ogni comportamento contrario allo spirito del Codice Etico sarà sanzionato in modo proporzionato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare definito dal Modello Organizzativo, di cui il presente Codice Etico è presidio e parte integrante e sostanziale.

11. Valutazione del rischio in itinere, controlli e segnalazioni all'OdV

Il Modello organizzativo prevede sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi da attivare quando sussistano circostanze particolari, quali ad esempio l'emersione di precedenti violazioni; un elevato turn-over del personale; notizie su quotidiani locali, nazionali o internazionali relativi a violazioni anche presunte da parte dell'ente o suoi apicali o suoi dipendenti/collaboratori-trici. A tal proposito occorre utilizzare la matrice del rischio suggerita da ANAC – Autorità Anti-Corruzione, compilando le fattispecie previste e graduandole in base alla gravità degli eventi e possibilità di commissione dei reati (cfr. la normativa ANAC e le scale Likert relative alle possibili risposte e graduazione del rischio, basate sullo standard ISO 31000).

Il Modello prevede che l'OdV possa effettuare controlli di routine e controlli a sorpresa, oltre agli audit periodici, nei confronti delle attività aziendali sensibili.

Vige l'obbligo per i/le dipendenti, i/le direttori/trici, gli amministratori/trici, Presidente, Consiglieri/e di riferire all'organismo di vigilanza ogni notizia rilevante relativa alla vita dell'ente, connessa a violazioni (anche ipotizzate) del modello o alla consumazione di reati. In particolare, coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti devono riferire all'organo di vigilanza mediante la casella di posta elettronica dedicata all'OdV.

Al fine di rendere massimamente efficace il sistema delle segnalazioni, è stata predisposta la procedura *whistleblowing*, relativa alla segnalazione delle anomalie con protezione dell'anonimato della persona che esegue la segnalazione. Essa costituisce un "modello organizzativo" a sé stante ed è da utilizzarsi mediante l'uso della apposita modulistica.

Infine, si fa rimando alla piattaforma whistleblowing a disposizione nel sito internet istituzionale di ANAC, www.anticorruzione.it.

12. Anticorruzione e trasparenza. Parte "PTPCT"

Il Modello organizzativo e gestionale (MOG) di Infosyn costituisce istruzione organizzativa e presidio antireato, soprattutto in materia di prevenzione della corruzione e di *maladministration*. Gli allegati relativi a policy anticorruzione e procedure organizzative 231/2001 corrispondono alle misure minime anticorruzione, come indicate espressamente nelle nuove linee guida ANAC per società ed enti controllati, n. 1134/2017, e costituiscono, nella pratica, gli strumenti quotidianamente attuati e controllati per garantire una attività lavorativa trasparente e al mero al servizio della cittadinanza e utenza.

D'altronde la prevenzione della corruzione è stata impostata in modo che non costituisca una attività da svolgersi *una tantum*, ma un processo ciclico, in cui le strategie e gli strumenti aziendali vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione ai feedback ottenuti nella loro applicazione.

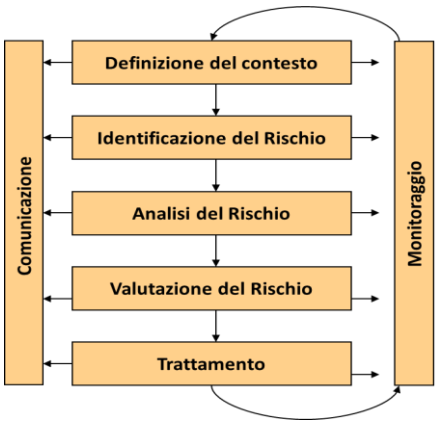
In particolare, il presente MOG, che recepisce quanto previsto già nel PTPCT di Infosyn 2017-2019, ingloba tutte le misure previste dalla normativa in tema di prevenzione della corruzione, nella sua più ampia accezione, nonché quelle ulteriormente stabilite nei MOG 231/2001 approvato in passato cui si fa rimando.

***

Dal punto di vista **metodologico** il *risk assessment* anticorruzione (svolto assieme al risk assessment di cui al d.lgs. 231/2001) si è basato sui principi contenuti nello standard internazionale (suggerito anche da ANAC) denominato ISO 31000, con l'utilizzo specifico di criteri di valutazione meglio esplicati nella ISO 31010 e con l'aggiunta dei criteri della rinnovata o 31000:2018.

È stato anche considerato lo standard ISO 37001, specifico in materia di anti-corruzione nelle pubbliche amministrazioni e nelle società/enti partecipate dalla PA.

Sostanzialmente sono stati applicati i passaggi indicati nelle figure seguenti:



In dettaglio, circa l'analisi del **contesto interno** a Infosyn, con il *risk assessment* sono stati mappati i processi aziendali, le attività in essi contenute, i "procedimenti amministrativi" e le fasi endoprocessuali, le deleghe e procure e altri poteri institori, le responsabilità, il livello di complessità della società; gli organi di indirizzo, la struttura organizzativa, i ruoli operativi per prassi; le politiche, gli obiettivi e le strategie attuali e future; le risorse, le conoscenze, i sistemi informativi e le tecnologie utilizzate; la qualità e la quantità del personale; la cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica d'impresa in chiave di "corporate social responsibility" e di condotte di impresa responsabili (cfr. L.G.Ocse e PCN italiano presso il Mise); i sistemi e i flussi informativi, i processi decisionali (sia formali sia informali); le relazioni interne e con il **contesto esterno**.

Il PNA suggerisce di focalizzare questo tipo di analisi su alcune aree di rischio, tenuto conto di dieci domande che misurano la probabilità di reato e l'impatto, giungendo così -tramite moltiplicazione di questi due fattori-, al c.d. "rischio residuo".

In Infosyn si è scelto dapprima di ampliare le aree di valutazione del rischio e, successivamente, di inserire altre variabili e domande, al fine di meglio comprendere la probabilità di reato lorda, i presidi e le difese esistenti, la probabilità di reato netta, l'impatto lordo, le procedure o sistemi di abbattimento dell'impatto negativo, l'impatto netto e, di conseguenza, il rischio residuo. Ciò è avvenuto conformemente allo standard ISO 31010, mediante somministrazione di una intervista semi-strutturata e di alcuni questionari, ciascuno contenente 29 domande (comprensive delle 10 domande suggerite da ANAC). Essi sono stati somministrati ai responsabili dei processi e poi ripetuti per ogni attività identificabile come "procedimento amministrativo" o "processo aziendale" o "fase endoprocessuale" (laddove rilevante). Mediante scale Likert si è giunti alla rappresentazione del rischio.

Le **aree** monitorate, oltre a quelle c.d. "generali" (ex "obbligatorie") suggerite da ANAC (A,B,C,D), si riferiscono ai controlli, alla gestione delle entrate, alle spese e patrimonio; alle verifiche, ispezioni e sanzioni; agli incarichi e nomine; agli affari legali e contenzioso. Le aree "specifiche" si sono state individuate specificamente nel core business aziendale.

Le **variabili utilizzate**, in relazione ad ogni singolo processo e procedimento mappato, hanno avuto ad oggetto le seguenti informazioni:

A. Calcolo della probabilità di reato:
   - Discrezionalità del processo
   - Rilevanza esterna
   - Complessità
   - Valore economico
   - Frazionabilità
   - Tempi di istruttoria
   - Provvedimenti disciplinari passati
   - Indagini magistratura in corso
B. Calcolo dell'impatto
   - Impatto organizzativo persone coinvolte
   - Impatto economico
   - Impatto sull'immagine
   - Impatto sulla reputazione
C. Fattori che abbassano la probabilità e/o l'impatto
   - Controlli e loro efficacia (vari livelli)
   - Esistenza di precedenti
   - Rimozione dei responsabili di illeciti
   - Presenza di procedure
   - Presenza di codici etici o altri presidi assimilabili
   - Segregazione delle funzioni (doppie firme, dissenting opinion, ecc.)
   - Referenti periferici RPCT
   - Software automazione trasparenza
   - Formazione
   - Sistema MBO con kpi di "maladministration"
   - *Whistleblowing*.

Nel corso dell'intervista è stato inoltre richiesto di indicare se vi fossero anche altre attività, processi, pareri, atti o procedimenti non precedentemente mappati. Una volta individuati tali ulteriori processi e attività, si è proceduto a riproporre le predette domande anche in relazione ad essi.

È stata analizzata pertanto ogni attività, processo e procedimento di ciascuna area di rischio suggerita da ANAC nel PNA:

AREE DI RISCHIO GENERALI

"A": Acquisizione del personale e progressione carriera;

"B": Affidamento di lavori, servizi e forniture; gestione delle relative entrate, delle spese e del patrimonio;

"C": Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari **privi** di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

"D": Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari **con** effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; gestione delle relative entrate, delle spese e del patrimonio.

e nelle AREE AGGIUNTIVE DI RISCHIO "SPECIFICHE":

"E": controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

"F": altre attività tipiche di cui all'oggetto sociale;

"G": pareri e attività propedeutica ad autorizzazioni/innovazioni;

"H": incarichi e nomine;

"I": affari legali e contenzioso.

***

A fronte dei calcoli effettuati, ad ogni procedimento e processo oggetto dei predetti quesiti è stato attribuito un punteggio ottenuto dal prodotto tra la media ponderata della probabilità (probabilità, presidi e controlli) e la media dell'impatto, graduando così il rischio finale di ogni processo e procedimento nell'ambito di un range che varia da 0 a 25, così suddiviso:

- da 0 a 6,25, indice di procedimento o processo a rischio **basso**;
- da 6,26 a 12,50 indice di procedimento o processo a rischio **medio**;
- da 12,51 a 18,75 indice di procedimento o processo a rischio **elevato**;
- da 18,76 a 25 indice di procedimento o processo a rischio **critico**.

Sono stati ritenuti a rischio medio i settori con almeno un (1) procedimento o processo a rischio medio, senza processi né procedimenti a rischio elevato né critico;

Sono stati ritenuti a rischio elevato i settori con almeno un (1) procedimento o processo a rischio elevato, senza processi né procedimenti a rischio critico;

Sono stati ritenuti a rischio critico i settori con almeno un (1) procedimento o processo a rischio critico oppure quelli connessi a budget superiori a un miliardo di euro.

Si specifica, infine, che la valutazione così ottenuta non costituisce un giudizio sull'operato del personale o del management. Una valutazione di processo "critico" o a rischio corruzione "elevato" deriva generalmente dalla mancanza di adeguati presidi o di protezioni e indica il pericolo che la persona addetta alle funzioni analizzate subisca attacchi corruttivi dall'esterno, in assenza di adeguati presidi.

Nell'analisi di dettaglio, settori apparentemente ad elevato rischio corruzione potranno risultare valutati a rischio minore, laddove dotati di difese e presìdi o se sono state adottate tutte le misure che erano possibili, in base a prassi e casi comparabili o sentenze che suggeriscono vie per evitare comportamenti illeciti.

Del pari, settori apparentemente a basso rischio potranno risultare a rischio maggiore del previsto qualora il/la Dirigente o addetto/a non abbia attuato le misure, difese e presidi volti ad evitare che un evento illecito venga compiuto.

Dall'analisi del contesto e della situazione generale di Infosyn è stato riscontrato un livello di applicazione dei presìdi adeguato.

Le criticità sono eccezionali, sebbene permangono alcuni processi a rischio elevato.

Per diminuire il rischio sono tuttavia sufficienti accorgimenti semplici, poco onerosi, interni, celeri, che possono abbassare di molto i livelli di rischiosità.

Dall'analisi condotta, alla quale hanno partecipato apicali e altri soggetti coinvolti nei processi aziendali, sono emersi dati significativi in relazione ai livelli di rischio connessi ad ogni singola area/processo di Infosyn.

12.1 Analisi del contesto

"L'analisi del contesto" è fondamentale per ottenere una serie di informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno delle amministrazioni e/o società/enti partecipati per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera; ciò in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.
Ciò soprattutto quando, come nel nostro caso, si faccia riferimento al concetto di corruzione in senso ampio, in conformità a quanto riportato nell'aggiornamento 2015 al PNA: non ci si riferisce, infatti, solo allo specifico reato di corruzione o complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma anche al più vasto concetto di "*maladministration*". Essa è da intendersi come "*mala gestio*", intesa come l'assunzione di decisioni (di assetto d'interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte d'interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

12.1.1. Contesto esterno

Circa l'analisi del **contesto esterno** a Infosyn, con il periodico *risk assessment* si è scelto come obiettivo quello di evidenziare talune caratteristiche dell'ambiente nel quale Infosyn opera, con riferimento in particolare a fattispecie di reato connesse astrattamente all'oggetto sociale della società. Utilizzando banche dati giuridiche sono stati considerati, quindi, fattori legati al **territorio altoatesino di riferimento, relazioni e possibili influenze esistenti con i portatori di interessi esterni appartenenti ai Comuni e alle società municipalizzate socie e di altri servizi connessi; sentenze dei Tribunali civili, penali e amministrativi e provvedimenti ARERA connessi alla gestione della bollettazione elettrica**; dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.); patteggiamenti, anche in ottica di responsabilità amministrativa degli enti.
Tale quadro di riferimento consente di meglio comprendere le dinamiche territoriali e le principali influenze e pressioni a cui Infosyn è potenzialmente sottoposta, al fine di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio e le relative misure di prevenzione.
Ad esempio, riscontrando potenziali illeciti nella gestione della bollettazione, è stato aggiornato il codice etico e policy anticorruzione anche tra privati e richiesti audit ulteriori
La società vigilerà, per quanto compatibile con la propria natura giuridica di società in controllo pubblico, in merito agli adempimenti di legge.

12.1.2. Contesto interno

Il contesto interno si presenta come da organigramma allegato, nel quale si può osservare sostanzialmente una presenza di un AU (in rappresentanza delle municipalizzate, socie). Tale AU/AD è munito di deleghe e procure, ed è dedicato a tutta a gestione operativa. Il resto del personale parte amministrativo lavora nell'ambito della bollettazione, fatturazione e amministrazione generale e ufficio legale-appalti RPC.
Ad oggi non si sono verificati episodi di *maladministration* tra il personale né illeciti né infortuni gravi, intendendosi con tale espressione quelli con prognosi superiore ai 40 gg. (a parte rare eccezioni difficilmente ripetibili) né episodi di corruzione, nemmeno tra privati o di concussione.
Il contesto di società sostanzialmente pubblica rende più probabile a priori e astrattamente condotte di peculato e corruzione tra privati o concussione, sebbene le procedure e i presidi esistenti, ma anche la scarsa propensione a

ricorrere a consulenze esterne, rende tali condotte a medio/basso "rischio residuo". Il contesto interno tuttavia va sempre monitorato, proprio perché in questa specifica società si assiste ad una notevole divisione funzionale tra la parte amministrativa e quella tecnica, governate sostanzialmente da una figura apicale, con deleghe e procure. Laddove per talune attività il delegato può agire da solo, senza la ratifica di altri organi (quali l'Assemblea dei soci), il rischio di *maladministration* aumenta.

Il contesto interno, parte amministrazione e finanza, vede un punto nevralgico, consistente nelle consulenze esterne. Tali necessità vanno motivate e analizzate dall'AU. Peraltro, nel territorio immediatamente circostante non sono molti i consulenti che possiedono determinate competenze necessarie alla società, pertanto occorre contemperare l'esigenza della celerità ed esattezza del lavoro, con una attenzione alla scelta equa dei consulenti. Ciò pertanto determina la necessità di vigilare maggiormente, affinché la scelta dei consulenti avvenga nel modo più trasparente, efficace ed efficiente possibile, anche al fine di privilegiare l'uso di risorse economico-finanziarie e intangibili (tempo e competenze) a favore soprattutto della collettività e non dei singoli.

La funzione di RPCT agevola il controllo dei processi aziendali, della loro legalità e l'applicazione del codice sanzionatorio.

La cultura dell'etica viene infatti diffusa, anche attraverso momenti formativi e diffusione della documentazione inerente a codice etico, codice dei dipendenti pubblici, procedure, istruzioni operative, audit anche a sorpresa.

Altri controlli vengono eseguiti dall'OdV dei modelli organizzativi redatti ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. 231/2001.

12.2. RISK ASSESSMENT (mappatura dei processi)

TABELLA VALUTAZIONI, EVENTO, CAUSE, RISCHIO RESIDUO

Processo	Attività	Area a rischio (PNA)	Evento di rischio e *maladministration*, anche potenziale	Cause, fattori causali o scatenanti	Rischio inerente a priori range 1-25	Fat. abbat. presidi e controlli range 1-5	RISCHIO RESIDUO range 1-25
SERVIZI e "vendite"	***AU (Filippi) +3 responsabili***						
a	attività di sportello per i servizi di fatturazione (per conto delle aziende elettriche)	D	Corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, autoriciclaggio	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,71**	0,10	10,17
b	lettura contatori	D	Corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, autoriciclaggio	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,63**	0,10	10,10
c	contabilizzazione	C	Corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, autoriciclaggio	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,71**	0,10	10,17
d	dichiarazioni periodiche	C	False comunicazioni sociali, Corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, autoriciclaggio	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,92**	0,10	10,37
e	incassi e solleciti di pagamento	D	Corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, autoriciclaggio	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,75**	0,10	10,21

Processo	Attività	Area a rischio (PNA)	Evento di rischio e *maladministration*, anche potenziale	Cause, fattori causali o scatenanti	Rischio inerente a priori range 1-25	Fat. abbat. presidi e controlli range 1-5	RISCHIO RESIDUO range 1-25
f	stampa e spedizione bollette	C	Corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, autoriciclaggio	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,71**	0,10	10,17
g	telegestione dei contatori	D	Corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, autoriciclaggio	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,75**	0,10	10,21
h	gestione fatturazione elettronica	D	Reati societari, autoriciclaggio, Corruzione (anche tra privati), concussione	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,85**	0,10	10,31
i	perequazione	C	Reati societari, autoriciclaggio, Corruzione (anche tra privati), concussione	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,71**	0,10	10,17
l	UTF	C	Reati societari, autoriciclaggio, Corruzione (anche tra privati), concussione	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,71**	0,10	10,17
m	unbundling (suddivisione dei conti per avere contabilità separata per i clienti)	C	Reati societari, autoriciclaggio, Corruzione (anche tra privati), concussione	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,85**	0,10	10,31

Processo	Attività	Area a rischio (PNA)	Evento di rischio e *maladministration*, anche potenziale	Cause, fattori causali o scatenanti	Rischio inerente a priori range 1-25	Fat. abbat. presidi e controlli range 1-5	RISCHIO RESIDUO range 1-25
n	noleggio apparecchiature informatiche (stampanti, computer, telefonia, ecc)	D	Corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,11**	0,10	11,50
o	messa a disposizione software (fatturazione, contabilità, ecc.)	D	Corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,11**	0,10	11,50
p	consulenza varie (ad esempio, SAP per clienti esterni, contabilità, ecc.)	D	Corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,11**	0,10	11,50
q	gestione contabilità	D	Anticiciclaggio, autoriciclaggio, false comunicazioni sociali, altri reati societari, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,11**	0,10	11,50
r	riparazioni hardware - assistenza software	D	Reati societari, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,11**	0,10	11,50
s	digitalizzazione reti (gis)	D	Reati societari, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,11**	0,10	11,50

Processo	Attività	Area a rischio (PNA)	Evento di rischio e *maladministration*, anche potenziale	Cause, fattori causali o scatenanti	Rischio inerente a priori range 1-25	Fat. abbat. presidi e controlli range 1-5	RISCHIO RESIDUO range 1-25
t	gestione impianti di produzione	D	Reati societari, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,18**	0,10	11,57
u	portali web	D	Reati societari, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,11**	0,10	11,50
v	attività di sportello CAR SHARING	C	Mancata segnalazione debitori prima di procedura esecutiva; riconoscimento requisiti inesistenti per agevolare taluni soggetti	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,18**	0,10	11,57
RAPPORTI con la PA	***AU Filippi***		Abuso nella discrezionalità scelte acquisti, corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, false comunicazioni sociali, autoriciclaggio, abuso di mercato-antitrust	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali			
a	Colloqui con clienti "PA"	D	Concussione, reati societari, false comunicazioni sociali, autoriciclaggio, abuso di mercato-antitrust	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,53**	0,10	11,90
b	Saltuaria richiesta di autorizzazioni	D	Corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, false comunicazioni sociali, autoriciclaggio, abuso di mercato-antitrust	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,29**	0,20	10,44

Processo	Attività	Area a rischio (PNA)	Evento di rischio e *maladministration*, anche potenziale	Cause, fattori causali o scatenanti	Rischio inerente a priori range 1-25	Fat. abbat. presidi e controlli range 1-5	RISCHIO RESIDUO range 1-25
c	Invio documentazione periodica a PA locali o nazionali, per la propria azienda	D	Corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, false comunicazioni sociali, autoriciclaggio	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,15**	0,20	10,32
d	Invio documentazione periodica a PA locali o nazionali, per conto di clienti (cfr. anche sezione "SERVIZI" di vendita)	D	Abuso nella discrezionalità scelte acquisti, corruzione (anche tra privati), concussione, reati societari, false comunicazioni sociali, autoriciclaggio	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,36**	0,20	10,50
Management	***AU Filippi***		Corruzione				
a	Gestione modello organizzativo 231/01 (Marcel Schawarz)	E	Abuso nella discrezionalità scelte acquisti, corruzione (anche tra privati), false comunicazioni sociali	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**11,90**	0,10	11,31
b	Gestione piano triennale anticorruzione	E	Abuso nella discrezionalità scelte acquisti, corruzione (anche tra privati), false comunicazioni sociali	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,08**	0,10	11,48
c	Gestione piano triennale trasparenza	E	Abuso nella discrezionalità scelte acquisti, corruzione (anche tra privati), false comunicazioni sociali	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,08**	0,10	11,48
d	Organizzazione giornata annuale trasparenza	E	Corruzione (anche tra privati), false comunicazioni sociali	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,05**	0,10	11,45

Processo	Attività	Area a rischio (PNA)	Evento di rischio e *maladministration*, anche potenziale	Cause, fattori causali o scatenanti	Rischio inerente a priori range 1-25	Fat. abbat. presidi e controlli range 1-5	RISCHIO RESIDUO range 1-25
Gestione visite ispettive	Gestione Visite Ispettive (Arpal, Noe, Ag Entrate, Provincia-Arpa, INAIL, ASL, ecc.)	F	Corruzione, concussione	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,16**	0,10	11,55
Rapporti con i SOCI	Gestione rapporti con Soci (NO Sindaci, NO Revisori)	D	Abuso nella discrezionalità scelte acquisti, corruzione (anche tra privati), false comunicazioni sociali	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,39**	0,10	11,77
CONTABILITA'	Tenuta contabilità, bilancio e chiusura	E	Autoriciclaggio, antiriciclaggio, false comunicazioni sociali	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**11,52**	0,20	9,79
GEST. SMALTIMENTO RIFIUTI	Smaltimento rifiuti degli uffici (toner in convenzione; neon)	D	Reati ambientali, errata compilazione moduli e formulari e MUD, false comunicazioni sociali	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**10,01**	0,10	9,51
PERSONALE DIPENDENTE	***AU Filippi***						
a	Selezione e gestione del personale	A	Corruzione (anche tra privati), concussione	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,32**	0,10	11,70
b	Reclutamento del personale	A	Corruzione (anche tra privati), personale non in regola con permesso di soggiorno	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,25**	0,10	11,64

Processo	Attività	Area a rischio (PNA)	Evento di rischio e *maladministration*, anche potenziale	Cause, fattori causali o scatenanti	Rischio inerente a priori range 1-25	Fat. abbat. presidi e controlli range 1-5	RISCHIO RESIDUO range 1-25
c	Progressioni di carriera	A	Corruzione (anche tra privati), concussione	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività	**12,11**	0,10	11,50
d	Conferimento di incarichi di collaborazione	A	Corruzione (anche tra privati), false comunicazioni sociali	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,25**	0,10	11,64
Affidamento di lavori, servizi e forniture:	Acquisto generico di materiale	B	Corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività	**12,15**	0,20	10,32
SPONSORIZZIONI	Gestione attività di sponsorizzazione, omaggi, liberalità	B	Corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività	**12,15**	0,10	11,54
CONSULENZE	Gestione consulenze e prestazioni professionali	B	Corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività	**12,15**	0,15	10,93
Altri acquisti	Altri acquisti di materiale	B	Corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività	**10,75**	0,20	9,13
FINANZA E CASSA							
a	Gestione flussi monetari, finanziari e cassa	E	Autoriciclaggio, antiriciclaggio, false comunicazioni sociali, reati societari, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme nazionali e locali	**12,22**	0,10	11,60

Processo	Attività	Area a rischio (PNA)	Evento di rischio e *maladministration*, anche potenziale	Cause, fattori causali o scatenanti	Rischio inerente a priori range 1-25	Fat. abbat. presidi e controlli range 1-5	RISCHIO RESIDUO range 1-25
b	Rimborsi spese (anticipate da dipendenti)	D	Autoriciclaggio, antiriciclaggio, false comunicazioni sociali, reati societari, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme	**12,04**	0,10	11,44
Sicurezza - SSL HSE	***Stefano Corrarati RSPP***						
a	Organiz. luoghi di lavoro e gestione attività lavorative (acquisto dpi e corsi)	B	Infortuni, malattie professionali, lesioni lievi, gravi o gravissime, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme	**10,05**	0,10	9,54
b	RSPP - salute e sicurezza sul lavoro (RSPP esterno, DVR, protocollo sanitario)	C	Infortuni, malattie professionali, lesioni lievi, gravi o gravissime, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme	**10,01**	0,10	9,51
ICT	Informatica (sistemi interni)	D			**12,18**	0,15	10,96
DPO e privacy	Esterno (Francesco Cilona)	D	Illeciti GDPR, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme	**10,08**	0,15	9,07
Impresa di pulizie	Pulizia locali	E	Reati ambientali, infortuni, malattie professionali, lesioni lievi, gravi o gravissime, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme	**9,35**	0,05	9,06
Comunicazione verso autorità di vigilanza	Anac, Provincia Autonoma, Ministeri, Dogana, ARERA e altre	E	False comunicazioni sociali, corruzione (anche tra privati)	Accentramento poteri, mancata segregazione funzioni, mancata formazione, eccesso attività, difficoltà norme	**12,32**	0,10	11,70

***

12.3. Obiettivi strategici e programmazione delle misure anticorruzione

Per lo svolgimento delle attività nell'ottica di evitare fenomeni di *maladministration*, Infosyn ha deliberato, da parte dell'AU, **obiettivi strategici in materia di trasparenza** e **anticorruzione**, ai sensi dell'art. 1, co. 8, l. 190/2012, dei PNA 2016 e seguenti, della delibera n. 1134 del 2017, delle Linee Guida ANAC 2016 del 29 dicembre 2016, rubricate "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016".

In dettaglio, gli **obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione** sono:

- **evitare** non solo corruzione, concussione, **altri reati** contro la PA e corruzione tra privati, **ma anche *mala gestio*** o *maladministration*;
- prevenire condotte di per sé lecite, ma parte di un più vasto disegno illecito (assunzione dipendenti, sponsorizzazioni, consulenze quali contropartite di più vasti disegni corruttivi);
- **rendicontare trasparentemente** la propria attività alla cittadinanza e altri stakeholder;
- prevedere un costante **coordinamento tra gli obiettivi** strategici **anticorruzione** con quelli in materia di "trasparenza", contenuti nel MOG unito al PTPCTT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale.
- **promuovere maggiori livelli di trasparenza (art. 10, c. 3, d.lgs. 33/2013), pubblicando documenti e/o dati non obbligatori,** nel rispetto delle previsioni a tutela dei dati personali, di cui al GDPR 679/2016, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e all'art. 7 bis del D.lgs. 33/2013.
- **mantenere una formazione anticorruzione aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte.**

Le **soluzioni organizzative** idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi anticorruzione sono:

- Predisposizione di relazione periodica per l'organo di indirizzo (in questo caso l'Assemblea), da parte dell'AU/ RPC, per comprendere eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- Organizzazione di attività di risposta all'accesso in modo da minimizzare l'impatto economico finanziario;
- Organizzazione di attività di risposta all'accesso in modo da minimizzare i tempi di lavorazione e risposta;
- Attivazione di **procedure** per la costante mappatura dei processi, per la loro valutazione (*risk assessment*) e per l'individuazione delle misure idonee al loro successivo trattamento e attuazione (*audit* e *gap analysis e action plan).*
- Monitoraggio dell'applicabilità del deliberato Codice di Comportamento per il personale, da parte del RPC, tramite audit semestrali e analisi dei flussi informativi rilevanti tra RPCT e OdV, con verifica dei report di audit e della relazione annuale del RPC e dell'OdV.
- Definizione di criteri generali per il conferimento di incarichi, nonché i criteri per l'autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali, in adesione a quanto verrà stabilito dai Regolamenti di cui all'articolo 53, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165/2001.
- Avvio di forme di monitoraggio, anche informatiche, sull'implementazione del P.T.P.C., tramite audit semestrali con rendicontazione in relazione annuale del RPC e, se ritenuto saliente ai fini del d.lgs. 231/2001, trasmissione all'OdV.

- Monitoraggio del canale *whistleblowing* (come da istruzioni ANAC) anche in relazione a eventuali misure discriminatorie dirette o indirette nei confronti del RPC (da parte della Direzione e del RPC, con invio flussi informativi semestrali all'OdV).
- Diffusione di comunicato interno in cui si invitano tutti i soggetti responsabili di processi o di procedure a fornire massima collaborazione al RPCT.
- Eventuali atti ufficiali di organizzazione interna o nomine/modifica mansionari, ai fini di garantire precise responsabilità in materia di invio periodico di flussi informativi al RPCT.
- Partecipazione a **corsi di formazione** in una delle materie che consentono anche indirettamente di prevenire sostanzialmente la *maladministration* (almeno 1 corso ogni due anni, somministrato da interni o da esterni, previo firma foglio partecipazione e questionario comprensione, conservati presso la sede legale).

***

Più in dettaglio, le **misure "minime" anticorruzione**, progettate sulla base del *risk assessment* specifico, sono le seguenti:

Programma 2019 - Tabella di monitoraggio delle misure obbligatorie, generali e specifiche in relazione ai rischi rilevanti (con aree, azioni, obiettivi, indicatori, valore target, valore consuntivo, delta, ipotesi successiva o di miglioramento):

Aree	Obiettivi	*Azioni* (relative alle "misure minime" generali trasversali)	KPIs	Val. target 31.12.2018 rispetto al 2017	Val consuntivo	Delta +/-	Nuovo obiettivo a fine 2019
CAD (d.lgs. 82 /2005 e ss.mm.ii.)	Trasparenza nei confronti dell'utenza e miglioramento continuo	Pubblicare i risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi	Indice soddisf.	>50% soddisf	>55%	+5%	60%
Class action	Trasparenza nei confronti dell'utenza	Riportare eventuali notizie di ricorsi in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti	n. sentenze di definizione del giudizio; n. misure adottate in ottemperanza alla sentenza	0	0	0	0
PTPCT	Individuazione e gestione dei rischi di corruzione	Aggiornamento mappatura aree e aggiornamento del "contesto" (int. e est.)	Numero di aree aggiuntive	1	0	-1	+1
PTPCT	Sistema dei controlli	Scambio flussi informativi tra OdV e RPCT	Numero flussi informativi scambiati	+1	+1	0	+1
PTPCT	Codice di comportamento	Monitoraggio e mappatura sanzioni	Numero richiami discipl. verbalizzati	+1	0	-1	+1
PTPCT	**Inconferibilità** specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Inserimento clausole nei contratti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese da amministratori e da dirigenti; vigilanza da parte RPCT	Numero di verifiche	100% in caso di nuovi incarichi	100%	0	100%
PTPCT	**Incompatibilità** specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Inserimento clausole nei contratti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese da amministratori e da dirigenti; vigilanza da parte RPCT	Numero di verifiche	100% in caso di nuovi incarichi **e controllo annuale degli incarichi attuali**	100%	0	100%

Aree	Obiettivi	*Azioni* (relative alle "misure minime" generali trasversali)	KPIs	Val. target 31.12.2018 rispetto al 2017	Val consuntivo	Delta +/-	Nuovo obiettivo a fine 2019
PTPCT	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	Inserimento clausola negli interpelli o contratti; firma clausola da parte dipendenti/consulenti; controllo dichiarazioni rese da dipendenti/consulenti	Numero di verifiche	+1 se applicabile	0	0	+1 se applicabile
PTPCT	Formazione	Formazione in materia di anticorruzione. Formazione su MOG d.lgs. 231/2001 e codice sanzionatorio	Numero ore/uomo formazione	+1 h in totale	1	0	+1
PTPCT	Tutela del dipendente che segnala illeciti	Aggiornamento MOG. Aggiornamento procedura	Paragrafi MOG integrati	+2	+2	0	Monitoraggio
PTPCT	Rotazione o misure alternative	In alternativa alla rotazione: "segregazione delle funzioni", con attribuzione (a soggetti diversi) dei compiti di: a) istruttorie e accertamenti; b) adozione decisioni; c) attuazione decisioni prese; d) verifiche	Numero decisioni collegiali (Assemblea) anziché meramente monocratiche dell'AD	+5	5	0	+1

Aree	Obiettivi	*Azioni* (relative alle "misure minime" generali trasversali)	KPIs	Val. target 31.12.2018 rispetto al 2017	Val consuntivo	Delta +/-	Nuovo obiettivo a fine 2019
PTPCT	Monitoraggio	Il RPCT svolge **annualmente** specifici audit relativi all'applicazione del PTPCT e delle misure ivi indicate. L'OdV dei MOG 231/2001 svolge **semestralmente** audit relativi all'applicazione del MOG, codice etico, procedure, protocolli. **Tecniche**: analisi dei flussi informativi con campionamento statistico e secondo standard ISO 19011. Redazione **report** specifici per ogni audit, con GAP analysis e Action Plan e successivo *follow up*. Redazione **relazione annuale** del RPC e **relaz. annuale dell'OdV**. Possibilmente: nomina "internal audit"	Numero di audit specifici	+1 da parte RPCT	0	-1	+1 da parte RPCT

A fronte dell'analisi effettuata negli gli anni passati 2015, 2016, 2017 e 2018, sono state individuate alcune misure idonee a diminuire l'esposizione al rischio di *maladministration*, sia fra quelle prescritte come **generali/trasversali** dal P.N.A di ANAC (ex "misure obbligatorie"), sia altre **misure c.d. "specifiche"** (ex "misure ulteriori"), che la società sta già effettuando o che intende attuare nel triennio in esame, in maggiore connessione al report di risk assessment e alle cause potenziali di illecito ivi elencate.

Si specifica che il rischio analizzato, in generale, si è ridotto rispetto al monitoraggio inserito nel primo PTPCT, poiché sono stati inseriti diversi presidi, codice etico, modello organizzativo 231/2001 e nuovi controlli e il miglioramento continuo anche in materia di trasparenza ha consentito di velocizzare le attività di *compliance* normativa, ormai divenute per molti aspetti attività "naturali" e quotidiane.

La mappatura dei processi di cui sopra comunque integrata e/o dettagliata in occasione della variazione dei processi o delle attività o funzioni aziendali e comunque secondo le indicazioni di ANAC.

Nel caso di specie, a seguito del completamento della mappatura del rischio è emersa:

- una carenza in materia di controlli sui **fornitori** in merito alla presenza del loro rispettivo MOG 231/2001 o di altri indici di legalità (o vero e proprio **rating di legalità).**
- Una scarsa rotazione "ordinaria" dei fornitori a maggior impatto economico finanziario.
- Del pari, è emersa la mancanza di un sistema di calcolo delle performance (MBO o *balanced scorecard*) che per i dirigenti che includa anche indicatori connessi al miglioramento della rischiosità dei processi aziendali gestiti o diretti, in ottica di diminuzione del rischio di *maladministration*.

Per questo motivo è stato ritenuto utile inserire nella programmazione alcune **misure "ulteriori" o "specifiche"**, volte a migliorare l'organizzazione. In particolare, si è valutato di inserire:

"Misure specifiche" ulteriori	**Indicatore**	**Val. target 31.12.2018 rispetto al 2017**	**Val consuntivo**	**Delta**	**Val. target 31.12.2019 rispetto al 2017-8**
Richiesta ai fornitori del loro MOG 231/2001 o rating di legalità, specie per quanto attiene a fornitori di servizi a rischio salute o sicurezza nel luogo di lavoro.	n. richieste	+1	0	+1	+1
Monitoraggio del contenzioso.	n. report inviati all'Assemblea	1	1	1	+1
Ulteriori controlli e segregazione delle funzioni su affidamenti di consulenze e gare.	n. di incarichi di consulenza e gare esaminati dall'Assemblea	1	1	0	+1
Intensificazione delle verifiche sulle dichiarazioni sostitutive ai sensi del DPR n. 445/2000, anche attraverso eventuali stipule di convenzioni per l'accesso alle banche dati.	n. verifiche	1	1	0	+1

12.3.1 Tutela del dipendente che segnala illeciti

Procedura di segnalazione e meccanismi di tutela dell'identità del segnalante, con protezione dell'anonimato (c.d. *Whistleblowing*)

Infosyn, al fine di dare efficace e concreta attuazione alle disposizioni del legislatore, recentemente innovate, e alla *ratio* sottesa alla normativa anti-corruzione, ha provveduto all'istituzione di una procedura che consenta -attraverso una regolamentazione specifica- la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate o trasmesse dai dipendenti o da altri soggetti, anche in forma confidenziale o anonima.
Infosyn ritiene che il contrasto alla corruzione -in termini preventivi- possa essere affrontato sotto diversi aspetti. Tra questi le segnalazioni assumono grande rilevanza. Esse non solo consentono un'efficace repressione, ma manifestano soprattutto un coinvolgimento eticamente corretto e un'impostazione culturale che costituisce essa stessa il primo deterrente al fenomeno corruttivo. Si pone particolare attenzione al c.d. **whistleblowing**, ossia il meccanismo di denuncia da parte di membri (passati o attuali) di un'organizzazione di pratiche illegali, immorali o illegittime sotto il controllo dei loro datori di lavoro, individui o organizzazioni che hanno la facoltà di agire in merito. Esso costituisce un sistema di segnalazione già presente nel mondo anglosassone e introdotto, senza non poche critiche, nell'ordinamento giuridico nazionale.
Ispirandosi alle disposizioni ANAC del 2015 e, ancor prima, all'articolo 33 della Convenzione di Merida contro la corruzione e in attuazione dell'articolo 9 della Convenzione Civile sulla corruzione, la legge n. 190/2012 ha infatti introdotto nel D.lgs. n. 165/2001 l'articolo 54 bis, recentemente innovato dalla legge n. 179/2017, recante "*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 (c.d. whistleblower)*", di cui si riporta il testo per opportuna diffusione:
"*1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*
2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.
3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.
5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.
6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.
7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.
8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.
9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.".
Sul punto, si osserva che la richiamata legge n. 179/2017, modificando l'art. 54 bis del D.lgs. 165 del 2001, ha esteso l'ambito soggettivo di applicazione dell'obbligo di previsione di strumenti che tutelino la riservatezza del dipendente che segnali illeciti, ricomprendendovi anche espressamente, tramite un ampliamento della nozione di dipendente pubblico, le società in controllo pubblico, quale è Infosyn.
Come già indicato in precedenza, infatti, il nuovo art. 54 bis del D.lgs. 165 del 2001, al comma 2, stabilisce che "*Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero* ***il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.*** *La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica*".
Inoltre, Infosyn è soggetta - e osserva - la disciplina sul c.d. *whistleblowing*, recentemente introdotta, quale obbligo normativo per i soggetti privati ricadenti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001, dall'art. 2 della predetta legge 179/2017.
Si riporta di seguito la disposizione di cui all'art. 2, legge citata:
1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:
«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:
a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».
Peraltro, si segnala che Infosyn - ancor prima delle disposizioni ANAC del 2015 (specifiche in materia di *whistleblowing)* e, più recentemente, delle modifiche normative apportate dalla legge 179 del 2017, sopra citata - aveva già adottato una procedura e una modulistica finalizzate a consentire l'esercizio di tale diritto, oltre ad aver somministrato ai dipendenti una formazione specifica in materia.
Nella procedura, attualmente adottata da Infosyn, sono identificati:

- le tipologie di segnalazioni ricevibili;
- canali di comunicazione utilizzabili per la trasmissione della segnalazione, anche da parte dei superiori gerarchici a cui il dipendente si è rivolto in prima istanza;
- meccanismi di tutela dell'anonimato per il segnalatore;
- le attività istruttorie (verifica preliminare, accertamento, audit, monitoraggio azioni correttive);
- archiviazione e conservazione della documentazione, tracciabilità;
- modalità di trattamento dei dati personali ai fini del reg. GDPR 679/2016 e D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii.;
- l'organo con responsabilità e potere di ricevere ed esaminare le denunce e/o indagini improprie.

Infosyn coglie l'occasione dell'adozione del presente Piano per ricordare ai dipendenti e amministratori il diritto/dovere di denunciare o riferire, in buona fede e sulla base di ragionevoli motivazioni, azioni e/o omissioni illecite o irregolarità di cui si è a conoscenza nelle attività della pubblica amministrazione.

13. Trasparenza

La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, costituisce un fondamentale mezzo di prevenzione della corruzione; il suo perseguimento impone infatti forme diffuse di controllo sul raggiungimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, limitando quindi il rischio che si realizzi una corruzione sistemica.

Nel D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. il legislatore ha introdotto l'obbligo per ogni pubblica amministrazione di dotarsi di un Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità (ora "Sezione Trasparenza"), integrato nel piano anticorruzione e nel MOG 231/2001, nel quale definire le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La presente sezione sulla trasparenza costituisce atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di Infosyn, l'individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria e/o di pubblicazione "ulteriore", nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale, nonché atto organizzativo fondamentale per consentire l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato, di cui al D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., e del diritto di accesso c.d. documentale, di cui alla legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il responsabile per la trasparenza (e anticorruzione) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'amministrazione, da caricare *on line* sul sito internet istituzionale, assicurandone la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OdV 231/2001, all'Autorità nazionale anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. La scelta di unificare in un unico soggetto le competenze delle figure di responsabile trasparenza e anticorruzione deriva nelle recenti disposizioni normative e interpretative di ANAC.

Nella presente sezione segue l'indicazione dei nominativi delle persone responsabili della trasmissione dei dati (art. 10, co. 1, d.lgs. 33/2013), intesi quali uffici tenuti all'individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la trasmissione e la pubblicazione.

Si specifica che il dettaglio dei singoli obblighi di pubblicazione è contenuto nella più vasta tabella allegata al presente MOG.

Persone responsabili dei flussi informativi ai fini della pubblicazione on line dei dati nella sezione "società trasparente" posizionata nel sito web istituzionale:

Persone responsabili dei flussi informativi ai fini della pubblicazione on line dei dati nella sezione "società trasparente" posizionata nel sito web istituzionale (peraltro opzionale in TNAA ex art. 1, c. 1, L.R. n. 16/2016, ma pubblicato per maggiore trasparenza ai sensi del nuovo art. 7 bis c. 3, inserito nel d.lgs. 33/2013 dal d.lgs. 97/2016):

- Responsabile primaria della trasparenza e anticorruzione: **Matteo Filippi, AD e RPCT**.
- Responsabile operativa: **F. Beghini** (Responsabile legale) e/o **Marcel Schwarz** elaboratore del dato e addetto alla trasmissione dell'informazione alla ditta software che si occupa materialmente di eseguire la pubblicazione on *line*.
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso l'AD, in ambito **amministrativo/contrattuale**: **F. Beghini** e/o **Marcel Schwartz e M. Leccese** (per la pubblicazione).
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso l'AD, in ambito **contabile/fiscale**: **S. Bottura e M. Leccese** (per la pubblicazione).

- Responsabili secondari dei flussi informativi verso l'AD, in ambito **gare e appalti**: **F. Beghini e M. Leccese** (per la pubblicazione).
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso l'AD in ambito **concorsi e assunzione di personale**: **F. Beghini e M. Leccese** (per la pubblicazione).

***

Obiettivi strategici della trasparenza e integrità:

- mantenere una **formazione** costante su "trasparenza e integrità" aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte.
- prevedere un costante **coordinamento tra gli obiettivi** strategici in materia di "trasparenza" con quelli anticorruzione, contenuti nel MOG unito al PTPCTT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale.

Nella presente sezione si adottano le **misure organizzative** volte a migliorare la trasparenza e l'integrità di Infosyn.

Aree	Obiettivi	Azioni	KPIs	Val. target 31.12.2018	Val consuntivo	Delta +/-	Nuovo obiettivo 2019
MOG sezione trasparenza	Mantenere una formazione costante su "trasparenza e integrità" aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte **Responsabile: RPCT**	Corsi di formazione	h/uomo	+2 in totale	2	0	+2
MOG sezione trasparenza	Coordinamento costante tra gli obiettivi strategici in materia di "trasparenza" con quelli anticorruzione, contenuti nel MOG unito al PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale. **Responsabile: RPCT**	Riunioni tra RPCT e OdV	v.a.	+1	+1	0	+1

13.1. *Accesso civico semplice, accesso civico generalizzato (D.lgs. 33/2013) e accesso documentale agli atti (L. 241/90)*

Infosyn recepisce le Linee Guida ANAC 2016 in materia di accesso civico semplice e generalizzato.

Accesso civico semplice ex art. 5 c.1. del D.lgs. 33/2013 modificato dal D.lgs. 97/2016: cfr. Linee guida ANAC sulla trasparenza, relative agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 (delibera ANAC n. 1310 del 2016 «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»).

Cfr. anche il regolamento per l'accesso civico semplice, generalizzato e documentale adottato dalla società.

Accesso generalizzato ex art. 5 c.2 del D.lgs. 33/2013 modificato dal D.lgs. 97/2016: cfr. Linee guida c.d. **FOIA**, relative all'accessibilità a documenti, non obbligatoriamente da pubblicare ai sensi del D.lgs. 33/2013, ma che devono essere disponibili su richiesta di utenti, nei limiti della legge, e/o documenti ulteriori, per i quali è decorso il termine quinquennale di conservazione e pubblicazione obbligatoria *on line* (delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016).

Cfr. anche il regolamento per l'accesso civico semplice, generalizzato e documentale adottato dalla società.

Accesso documentale agli atti (L. 241/1990): Cfr. il regolamento per l'accesso civico semplice, generalizzato e documentale adottato dalla società.

***

L'art. 5 del D.lgs. 33/2013, modificato dall'art. 6 del D.lgs. 97/2016 riconosce a chiunque:

a) il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale (accesso civico "semplice");

b) il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis (accesso civico "generalizzato"). Per quest'ultimo tipo di accesso si rinvia alle apposite Linee guida in cui sono date indicazioni anche in ordine alla auspicata pubblicazione del c.d. registro degli accessi (Delibera ANAC n. 1309/2016, § 9).

Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione normativamente previsti, il legislatore ha confermato l'istituto dell'accesso civico volto ad ottenere la corretta pubblicazione dei dati rilevanti *ex lege*, da pubblicare all'interno della sezione "Amministrazione trasparente".

Nel nostro Ente Infosyn la procedura prevede che:

- l'istanza va presentata alla persona Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT).
- La RPCT è tenuta a concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni.

- Sussistendone i presupposti, la RPCT avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale. Nonostante la norma non menzioni più il possibile ricorso al titolare del potere sostitutivo, da una lettura sistematica delle norme, l'Autorità ritiene possa applicarsi l'istituto generale previsto dall'art. 2, co. 9-bis, della l. 241/1990.
- In caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del RPC il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo che conclude il procedimento di accesso civico come sopra specificato, entro i termini di cui all'art. 2, co. 9-ter della l. 241/1990.
- A fronte dell'inerzia da parte del RPC o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art. 116 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

Infosyn ha pubblicato, nella sezione "Amministrazione trasparente", nella sottosezione denominata "Altri contenuti"/"Accesso civico" gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo.

In merito all'**accesso civico generalizzato** si fa rimando all'apposito **regolamento** di Infosyn, pubblicato *on line* nella sezione del sito internet istituzionale denominata società/amministrazione trasparente, dove è compresa anche la relativa modulistica interna ed esterna per gli utenti nonché il registro degli accessi.

14. Monitoraggio

Di seguito viene riportato un **piano di audit e programmatico** in ambito anti-maladministration e trasparenza.

2019

31.01.2019	Controllo del risk assessment per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli da parte del consiglio di amministrazione.
31.01.2019	I dirigenti comunicano al responsabile della prevenzione i procedimenti amministrativi conclusi dopo i termini previsti dalla legge o da disposizioni regolamentari specifiche. Gli stessi devono altresì segnalare situazioni di conflitto e/o ricorsi giurisdizionali relativi all'adempimento degli obblighi di trasparenza e al rispetto del principio di imparzialità.
31.01.2019	Approvazione da parte del consiglio di amministrazione del MOG integrato con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza e sua pubblicazione *on line*.
31.03.2019	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici **corsi di formazione**.
31.03.2019	I dirigenti/**responsabili dei processi** trasmettono al responsabile della prevenzione un elenco contenente **i** nominativi di soggetti con **i** quali sono stati stipulati **contratti** o che sono stati interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, con la specifica indicazione di eventuali rapporti di parentela, coniugio o affinità sussistente tra i medesimi e i titolari /soci (Sindaci e/o altri consiglieri comunali dei comuni consorziati), gli amministratori, e **i** dipendenti dei medesimi.
30.09.2019	RPCT pubblica, nella sezione del sito internet dedicata alla prevenzione della corruzione, i risultati delle operazioni di consultazioni via web per la predisposizione delle misure anticorruzione.
15.12.2019	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.
15.12.2019	Conclusione operazioni di consultazione per eventuale rotazione del personale
31.12.2019	PRPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del **sito web** della società dedicata alla Prevenzione della Corruzione.

2020

31.01.2020	Controllo del risk assessment per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli da parte del consiglio di amministrazione.
31.01.2020	I dirigenti comunicano al responsabile della prevenzione i procedimenti amministrativi conclusi dopo i termini previsti dalla legge o da disposizioni regolamentari specifiche. Gli stessi devono altresì segnalare situazioni di conflitto e/o ricorsi giurisdizionali relativi all'adempimento degli obblighi di trasparenza e al rispetto del principio di imparzialità.
31.01.2020	Approvazione da parte del consiglio di amministrazione del MOG integrato con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza e sua pubblicazione *on line*.
31.03.2020	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici **corsi di formazione**.
31.03.2020	I dirigenti/**responsabili dei processi** trasmettono al responsabile della prevenzione un elenco contenente i nominativi di soggetti con i quali sono stati stipulati **contratti** o che sono stati interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, con la specifica indicazione di eventuali rapporti di parentela, coniugio o affinità sussistente tra i medesimi e i titolari /soci (Sindaci e/o altri consiglieri comunali dei comuni consorziati), gli amministratori, e i dipendenti dei medesimi.
30.09.2020	RPCT pubblica, nella sezione del sito internet dedicata alla prevenzione della corruzione, i risultati delle operazioni di consultazioni via web per la predisposizione delle misure anticorruzione.
15.12.2020	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.
15.12.2020	Conclusione operazioni di consultazione per eventuale rotazione del personale
31.12.2020	RPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del **sito web** della società dedicata alla Prevenzione della Corruzione.

2021

31.01.2021	Controllo del risk assessment per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli da parte del consiglio di amministrazione.
31.01.2021	I dirigenti comunicano al responsabile della prevenzione i procedimenti amministrativi conclusi dopo i termini previsti dalla legge o da disposizioni regolamentari specifiche. Gli stessi devono altresì segnalare situazioni di conflitto e/o ricorsi giurisdizionali relativi all'adempimento degli obblighi di trasparenza e al rispetto del principio di imparzialità.
31.01.2021	Approvazione da parte del consiglio di amministrazione del MOG integrato con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza e sua pubblicazione *on line*.
31.03.2021	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici **corsi di formazione**.
31.03.2021	I dirigenti/**responsabili dei processi** trasmettono al responsabile della prevenzione un elenco contenente i nominativi di soggetti con i quali sono stati stipulati **contratti** o che sono stati interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, con la specifica indicazione di eventuali rapporti di parentela, coniugio o affinità sussistente tra i medesimi e i titolari /soci (Sindaci e/o altri consiglieri comunali dei comuni consorziati), gli amministratori, e i dipendenti dei medesimi.
30.09.2021	RPCT pubblica, nella sezione del sito internet dedicata alla prevenzione della corruzione, i risultati delle operazioni di consultazioni via web per la predisposizione delle misure anticorruzione.
15.12.2021	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.
15.12.2021	Conclusione operazioni di consultazione per eventuale rotazione del personale
31.12.2021	RPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del **sito web** della società dedicata alla Prevenzione della Corruzione.

Modalità stabilite per la **vigilanza** ed il **monitoraggio** sull'attuazione degli obblighi di anticorruzione e di **trasparenza**:

Il **RPCT** (responsabile prevenzione corruzione e trasparenza) effettua la vigilanza sulle pubblicazioni *on line*, coadiuvato, ove ritenga, dall'**OdV** dei MOG 231/2001 (Organo di Vigilanza). Queste figure svolgono *audit* periodici, nell'ambito del più vasto piano di audit delle procedure e delle parti speciale dei modelli organizzativi e gestionali redatti ai sensi e per gli affetti di cui al d.lgs. 231/2001.
Le risultanze degli audit vengono comunicate all'AD e, in seconda fase, all'Assemblea.
L'AD prende i provvedimenti operativi al fine di migliorare eventuali processi operativi e/o eliminare irregolarità o aggiornare parti che lo necessitano.
Laddove l'AD non abbia competenza, l'Assemblea provvede a deliberare miglioramenti dei processi operativi e/o eliminare irregolarità o aggiornare sezioni e documenti e personale che lo necessitano.
Le risultanze degli audit dell'OdV vengono inserite nella relazione annuale dell'OdV, inviata all'AU.
Ad una funzione interna in Infosyn è stato attribuito il compito di monitorare costantemente la legislazione nazionale e locale e di riferire all'AD e all'OdV, in modo da restare sempre al passo con le norme nazionali, locali e determinazioni ANAC.
L'AD e l'OdV periodicamente si formano in materia di anticorruzione e trasparenza, anche mediante lettura della documentazione o partecipazione agli eventi di categoria.
Il RPCT si occupa di svolgere la regia complessiva della predisposizione del PTPCTT inglobato nel MOG, in costante coordinamento con le strutture dell'amministrazione. In particolare, la RPCT si occupa di mantenere sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi da attivare quando sussistano circostanze particolari, quali ad esempio l'emersione di precedenti violazioni; un elevato turn-over del personale; notizie su quotidiani locali, nazionali o internazionali relativi a violazioni anche presunte da parte dell'ente o suoi apicali o suoi dipendenti, collaboratori/trici. A tal proposito occorre utilizzare la matrice del rischio suggerita da ANAC – Autorità Anti-Corruzione, compilando le fattispecie previste e graduandole in base alla gravità degli eventi e possibilità di commissione dei reati (cfr. la normativa ANAC e le scale Likert relative alle possibili risposte e graduazione del rischio, basate sullo standard ISO 31000).
A fini di garantire forme di consultazione per la predisposizione del proprio modello anticorruzione, onde poter giungere a una massima diffusione del lavoro e ad un corrispettivo coinvolgimento delle comunità di stakeholder nelle strategie di prevenzione di *mala gestio,* in ottemperanza alle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione la figura Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) concorderà specifici incontri con gli addetti alle aree amministrative, con il Revisore legale e con altri responsabili di processi aziendali.
La RPCT avvierà inoltre la raccolta, via web, dei contributi dei componenti della comunità locale, oltre che monitorare il canale *whistleblowing* e organizzare la giornata della trasparenza, ove convocare i soci e gli stakeholder della comunità locale e invitare come relatori alcuni docenti universitari, giudici, esperti legali o comunque esperti della materia "anticorruzione".
Ciò appare fondamentale anche ai fini dell'analisi del contesto esterno e interno.