MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. Lgs. n. 231/2001

(aggiornato al D. Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211)

In accordo al Decreto Legislativo 231/2001 emanato in data 8 giugno 2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

PARTE GENERALE

Riferimento		Approvazione
Modello di organizzazione, gestione e controllo - *Parte Generale*		S.I.C.C.I. SUD s.r.l. Amministratore Unico Dott. Massimo De Santo
Revisione	**Data**	**Oggetto**
00	19.02.2026	Adozione

Sommario

DEFINIZIONI 3
CAPITOLO 1 4
PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 4
CAPITOLO 2 5
QUADRO NORMATIVO 5
2.1 Il decreto legislativo n. 231/2001 5
2.2 Regime di responsabilità Amministrativa 5
2.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e sottoposti. 6
2.4 Il beneficio dell'esimente 6
2.5 I reati previsti dal Decreto 7
2.6 Apparato sanzionatorio: principi 20
CAPITOLO 3 22
PRINCIPI DI PREVENZIONE E STRUTTURA DEI CONTROLLI 22
3.1 Principi di prevenzione 22
CAPITOLO 4 23
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 23
4.1 Il sistema 231 nell'ambito di S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L.: obiettivi 23
4.2 Destinatari del modello 24
4.3 Individuazione delle aree di rischio 24
4.4 Struttura documentale del Modello Organizzativo 25
CAPITOLO 5 26
L'ORGANISMO DI VIGILANZA E GLI OBBLIGHI INFORMATIVI 26
5.1 L'Organismo di Vigilanza e suoi requisiti 26
5.2 Principi generali in tema di ineleggibilità, decadenza, rinuncia e revoca 27
5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 28
5.4 Linee guida per il regolamento dell'Organismo di Vigilanza 28
5.5 Dovere di informazione dell'O.D.V. nei confronti della Direzione. 28
5.6 Flussi informativi verso l'OdV 29
5.7 Segnalazione delle violazioni: il *whistleblowing* 29
CAPITOLO 6 32
COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 32
6.1 Attività di comunicazione ai dipendenti 32
6.2 Attività di formazione ai dipendenti 32

6.3 Altri destinatari 33
CAPITOLO 7 34
SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 34
7.1 Finalità del sistema disciplinare 34
7.2 Principi 34
7.3 I destinatari 35
7.4 Le condotte rilevanti 35
7.5 **Le sanzioni** 36
7.5.1 Criteri di commisurazione delle sanzioni 36
7.5.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati 36
7.5.3 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione apicale 37
7.5.4 Sanzioni nei confronti dei soggetti terzi 38
7.6 Procedimento di irrogazione delle sanzioni 38
7.7 Sanzioni per violazione degli obblighi previsti dal d. lgs. 24/2023 (direttiva whistleblowing) 39
CAPITOLO 8 41
AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 41
8.1 Aggiornamento e adeguamento 41
CAPITOLO 9 42
ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 42

DEFINIZIONI

- ATTIVITÀ SENSIBILI: attività della Società esposte al rischio di commissione dei Reati presupposto previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001. Tali attività sono individuate nella "Parte generale" e, più approfonditamente, nel documento di "Analisi dei rischi".
- CODICE ETICO: è il Codice adottato dalla Società finalizzato a dettare le regole di comportamento che i dipendenti e/o i consulenti devono seguire nello svolgimento delle attività aziendali.
- DESTINATARI: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.
- DIPENDENTI: sono i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato
- ORGANI SOCIALI: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.
- ORGANISMO DI VIGILANZA: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- MODELLO: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento.
- REATI PRESUPPOSTO: sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- RISK ASSESSMENT: (cd. analisi del rischio) è il processo volto alla valutazione probabilistica dei rischi aziendali, mirata alla stima quantitativa e qualitativa degli stessi.
- RISK MANAGEMENT: (cd. gestione del rischio) è lo *step* successivo alla fase di analisi del rischio. È il processo mediante il quale si sviluppano le strategie necessarie a mitigare, eliminare e monitorare i rischi.
- SOCIETÀ: S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L.
- SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- SOGGETTI SOTTOPOSTI: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

CAPITOLO 1

PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Con il Decreto Legislativo n. 231/2001 e le successive integrazioni normative, è stato introdotto nel nostro ordinamento il principio secondo cui le persone giuridiche possono essere ritenute direttamente e patrimonialmente responsabili per determinati reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da soggetti in posizione apicale oppure da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi. Tale responsabilità amministrativa non si applica alla commissione di qualunque reato, ma esclusivamente ai cosiddetti "reati presupposto", espressamente elencati nel Capo I, Sezione III del Decreto.

In particolare, l'ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

In quest'ottica, S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L. si è dotata di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di un sistema di controllo interno e di specifiche norme comportamentali, finalizzati a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto sia da parte dei soggetti apicali, sia da coloro che operano sotto la loro direzione o vigilanza.

Il Modello adottato da S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L. si propone di:

- promuovere la consapevolezza, in tutti coloro che operano in ambiti "sensibili" ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell'azienda;
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui l'Organizzazione intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire azioni di monitoraggio interne indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti al Decreto Legislativo n. 231/2001, per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello tiene conto, inoltre, dei contenuti dello Statuto societario, dei principi di governance, della struttura organizzativa, del Codice Etico aziendale e dell'insieme delle procedure e dei sistemi di controllo attualmente in vigore.

Poiché il contesto aziendale è soggetto a costanti cambiamenti, anche il livello di esposizione della Società ai rischi previsti dal Decreto può mutare nel tempo. Per questo motivo, la mappatura dei rischi e la relativa attività di aggiornamento e revisione del Modello saranno effettuate con regolarità, al fine di garantirne la continua efficacia e adeguatezza.

CAPITOLO 2

QUADRO NORMATIVO

2.1 Il decreto legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "il Decreto"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo dall'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel sistema giuridico italiano una nuova forma di responsabilità: la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Tale normativa si applica *"agli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica"* (*ex* art. 1, comma 2), nei casi in cui vengano commessi - o anche solo tentati - determinati reati da soggetti che abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Sono espressamente esclusi dall'ambito di applicazione *"lo Stato, gli enti pubblici-territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale"* (*ex* art. 1, comma 3).

In base al Decreto, qualora un soggetto commetta un determinato reato nell'interesse o a vantaggio di una società, da tale reato discenderà non solo la responsabilità penale del soggetto che lo ha commesso, ma anche la responsabilità amministrativa della società.

I reati rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto, definiti **"**reati-presupposto**"**, sono tassativamente indicati dalla legge e classificati in diverse categorie. L'elenco aggiornato di tali reati è riportato nel documento denominato **"**Catalogo Reati 231**"**, parte integrante del presente Modello.

Il Decreto prevede tuttavia una forma di esonero da responsabilità (il cosiddetto "scudo protettivo") nel caso in cui essa dimostri, in occasione della commissione di un reato compreso tra quelli richiamati dal Decreto, la sua assoluta estraneità ai fatti criminosi, con conseguente accertamento di responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.

Per beneficiare di tale esonero, l'organizzazione deve dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello deve rispondere ai seguenti requisiti fondamentali:

- individuare le attività aziendali a rischio, ossia quelle aree operative nelle quali esiste la possibilità che vengano commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- analizzare le procedure e l'organizzazione interna al fine di valutarne l'adeguatezza rispetto all'obiettivo di prevenzione dei reati-presupposto;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di monitorare l'efficacia e il rispetto del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare efficace, volto a sanzionare eventuali violazioni delle misure e delle regole previste dal Modello.

2.2 Regime di responsabilità Amministrativa

Il tipo di responsabilità introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001 nell'ordinamento italiano è un regime di responsabilità "amministrativa" a carico delle società equiparabile sostanzialmente alla responsabilità "penale".

Difatti, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea che con esso vi è la *"nascita di un tertium genus che*

coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia":
Tra i punti di contatto con il diritto penale si evidenziano: il principio di legalità, sancito dall'art. 2 del Decreto, tipico del diritto penale; l'autonomia della responsabilità dell'ente, come stabilito dall'art. 8, comma 1, secondo cui la responsabilità della società sussiste anche quando non è accertata quella della persona fisica che ha commesso il reato (ad esempio se non identificata, non imputabile o assolta per cause estintive della pena, escluse le ipotesi di amnistia); il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili, che conferma la natura "quasi-penale" di tale responsabilità.

2.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e sottoposti.

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, la responsabilità dell'ente si configura per i reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della società, da:

- soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. a): ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di sue unità organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente. In genere, rientrano in questa categoria amministratori, direttori generali, responsabili di sedi secondarie o di divisioni con autonomia operativa.
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b): ossia persone che, pur non occupando posizioni apicali, agiscono sotto la direzione o il controllo dei soggetti apicali. Si tratta di lavoratori dipendenti, collaboratori o consulenti operanti stabilmente per conto della società.

2.4 Il beneficio dell'esimente

Il Decreto prevede, al ricorrere di determinate condizioni, la possibilità per la società di escludere la propria responsabilità, con modalità differenti a seconda del soggetto che ha commesso il reato.

Reati commessi da soggetti apicali

In caso di reato commesso da un soggetto apicale, la società sarà considerata esente da responsabilità amministrativa se dimostra che:

- "l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi", (art. 6, comma 1, lett. a, del D.lgs. n. 231/2001);
- "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente (cd. Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", (art. 6, comma 1, lett. b, del D.lgs. n. 231/2001);
- "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione", (art. 6, comma 1, lett. c, del D.lgs. n. 231/2001);
- "non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)", (art. 6, comma 1, lett. d, del D.lgs. n. 231/2001).

Reati commessi da soggetti sottoposti

Laddove invece il reato sia commesso da un "soggetto sottoposto" alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001). Tuttavia, al comma 2 del

predetto articolo, si prevede che *"in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

Reati commessi nell'interesse esclusivo dell'autore

Non sussiste responsabilità dell'ente qualora il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi (art. 5, comma 2). Tuttavia, la compresenza di un interesse personale dell'autore e di un interesse dell'ente non esclude di per sé la responsabilità dell'organizzazione, la quale resta autonoma rispetto a quella della persona fisica.

2.5 I reati previsti dal Decreto

La società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal decreto se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001. Le fattispecie di reato comprese nel dettato normativo possono essere catalogate nelle seguenti categorie:

DELITTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Art. 24 "*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*" [rubrica modificata dalla L. n. 161/2017 e dal Decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75; articolo modificato dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137]:

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137]
- Turbata liberta del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137]
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [articolo aggiunto dal Decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 75/2020 e dalla Legge n. 90/2024]
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898) [articolo aggiunto dal Decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75]

Art. 25 "*Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione*" [rubrica modificata dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019, dal Decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]:

- Peculato (art. 314, comma 1, c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea [articolo aggiunto dal Decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75]
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea [articolo introdotto dalla L. n. 112/2024]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea [articolo aggiunto dal Decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75]
- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, comma 1 e 2 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019 e dal D. L. n. 92/2024]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dalla L. 114/2024]

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

Art. 24-bis. "*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*" [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016, dal D.L. n. 105/2019]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [come modificato dall'art. 19 della Legge del 23 dicembre 2021, n. 238 e dalla Legge n. 90/2024]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p., come modificato dall'art. 19 della Legge del L. 23 dicembre 2021, n. 238 e dalla Legge n. 90/2024)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p., come modificato dall'art. 19 della Legge del L. 23 dicembre 2021, n. 238 e dalla Legge n. 90/2024)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p. articolo modificato dalla Legge n. 90/2024)

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p. articolo modificato dalla Legge n. 90/2024)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p. articolo modificato dalla Legge n. 90/2024)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024]
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105)
- Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge n. 90/2024]

DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

Art. 24-ter. "*Delitti di criminalità organizzata*" [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 236/2016]
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [articolo sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D. Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

DELITTI CONTRO LA FEDE BUPPLICA

Art. 25-bis: "*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*" [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. n. 125/2016]

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)

- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

Art. 25-bis.1: "*Delitti contro l'industria e il commercio*" [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

REATI SOCIETARI

Art. 25-ter: "*Reati societari*" [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. n. 38/2017 e dal D. Lgs. 2 marzo n. 19/2023]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D. Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]

- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D. Lgs. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs. 19/2023)

DELITTI IN MATERIA DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

Art. 25-quater: "*Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*" (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis. 1 c.p.) [articolo introdotto dal D. Lgs. n. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.) [Articolo inserito dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies 1 c.p.)
- Sottrazioni di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies 2 c.p.)
- Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.3 c.p.) [Articolo inserito dal D.L. n. 48/2025, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 80/2025]
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.)
- Atto di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [articolo introdotto dal D. Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D. Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo (art. 2 Convenzione nazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York 9 dicembre 1999)

I DELITTI DI PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI

Art. 25-quater. 1: "*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*" [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

Art. 25-quinquies: "*Delitti contro la personalità individuale*" [articolo aggiunto dall'art. 5, della legge 11 agosto 2003, n. 228; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.) [modificato dall'art. 20 della Legge del L. 23 dicembre 2021, n. 238]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [aggiunto modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) [aggiunto dall'art. 6, della Legge 4 novembre 2016, n. 199]
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [modificato dall'art. 20 della Legge del L. 23 dicembre 2021, n. 238]

REATI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DI MANIPOLAZIONE DEL MERCATO

Art. 25-sexies: "*Reati di abuso di mercato*" [articolo aggiunto dall'art. 9 della Legge 19 aprile 2005, n. 62 (legge Comunitaria)]

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge 238/2021]
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998, [modificato dall'art. 26 della Legge del L. 23 dicembre 2021, n. 238]

ALTRE FATTISPECIE IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO

(ART. 187-QUINQUIES TUF) [articolo modificato dal d.lgs. n. 107/2018]

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME, COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

Art. 25-septies: "*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*" [articolo aggiunto dall'art. 9, comma 1, legge n. 123 del 2007, modificato dalla L. n. 3/2018]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO

Art. 25-octies: "*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*" [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dall'art. 1 del D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 195]

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D. Lgs. 195/2021]
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D. Lgs. 195/2021]
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D. Lgs. 195/2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D. Lgs. 195/2021]

DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI

Art. 25-octies.1: "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*" [articolo aggiunto dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 e modificato dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137]
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti Art. 25-octies.1 comma 2 del D. Lgs. 231/2001

REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DI MISURE RESTRITTIVE DELL'UNIONE EUROPEA

Art. 25-octies.2 "*Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'unione europea*" [articolo aggiunto dal D. Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211]

- Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-bis c.p.)
- Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275-terc.p.)

- Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-quater c.p.)
- Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina (art. 12, comma 1-bis, D. Lgs. 286/1998).

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

Art. 25-novies: "D*elitti in materia di violazione del diritto d'autore*" [articolo aggiunto dalla L. n. 99/200; modificato dalla L. n. 93/2023]

- 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, comma 1 lett. a-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, legge 22 aprile 1941, n. 633)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, legge 22 aprile 1941, n. 633, modificato dalla L. 166/2024)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, legge 22 aprile 1941, n. 633, modificato dalla L. 166/2024)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; (art. 171-ter, legge 22 aprile 1941, n. 633) [modificato dalla L. n. 93/2023 e dalla L. 166/2024]
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, legge 22 aprile 1941, n. 633, modificato dalla L. 166/2024)
- 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 22 aprile 1941, n. 633).

DELITTI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA

Art. 25-decies: "*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*" [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

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

REATI AMBIENTALI

Art- 25-undecies: "*Reati ambientali*" [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015; modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Impedimento del controllo (452-septies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Omessa bonifica (452-terdecies c.p.)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art. 1 comma 1, art. 2 commi 1 e 2, art. 3-bis comma 1 e art. 6 comma 4, Legge 7 febbraio 1992, n. 150).
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).
- Abbandono di rifiuti in casi particolari (D. Lgs. n.152/2006, art. 255-bis) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]
- Abbandono di rifiuti pericolosi (D. Lgs. n.152/2006, art. 255-ter comma 1 e 2) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, comma 1, 1-bis, 3, 3-bis, 4, 5 e 6 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Combustione illecita di rifiuti (D. Lgs. n.152/2006, art. 256-bis comma 1 e 3-bis) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, comma 1 e 2 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Delitti colposi in materia di rifiuti (art. 259- ter, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione del trasporto di rifiuti (art. 260-bis, commi 6, 7 e 8 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Sanzioni (art. 279 comma 5, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 comma 6, Legge 28 dicembre 1993, n. 549)
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 comma 1 e 2, D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202)
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 comma 1 e 2, D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202)

DELITTI IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE E CONDIZIONE DELLO STRANIERO

Art. 25-duodecies: "*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*" [articolo aggiunto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, modificato dall'art. 30, Legge 13 ottobre 2017, n. 161, dal D.L. n. 20/2023 e dal D. Lgs. n. 211/2025]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter, e comma 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)

DELITTI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA

Art. 25-terdecies: "*Razzismo e xenofobia*" [articolo introdotto dall'art. 5 della Legge Europea 2017; modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (il richiamo è da intendersi riferito all'art. 604-bis c.p. ai sensi dell'art. 7, D. Lgs. 01.03.2018, n. 21 in vigore dal 06.04.2018 e non più all'art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167)

FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI

Art. 25-quaterdecies: "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" [articolo introdotto dall'art. 5 della Legge 3 maggio 2019, n. 39]

- Frode in competizioni sportive (art. 1 della legge 13 dicembre 1989, n. 401)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401)

REATI TRIBUTARI

Art. 25-quinquiesdecies: "*Reati tributari*" [articolo aggiunto dalla L. 157/2019 e modificato dal D. Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture e altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 comma 21 e 2-bis decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Dichiarazione infedele (art. 4, decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74) se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri [articolo aggiunto dal Decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75]
- Omessa dichiarazione (art. 5, decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74) se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri [articolo aggiunto dal Decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75]
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e 2-bis decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)
- Indebita compensazione (art. 10-quater, decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74) [articolo aggiunto dal Decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75 e modificato dal D. Lgs. n. 87/2024]
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)

CONTRABBANDO

Art 25-sexiesdecies: "*Contrabbando*" relativo alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, in materia di reati doganali [articolo aggiunto dall'art. 5 del Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 e modificato dal D. Lgs. 141/2024]

- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D. Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D. Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D. Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D. Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D. Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D. Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D. Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D. Lgs. n. 141/2024)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D. Lgs. n. 141/2024)
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 D. Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D. Lgs. n. 141/2024)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D. Lgs. n. 504/1995)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D. Lgs. n. 504/1995)
- Fabbricazione clandestina di alcol e di bevande alcoliche (art. 41 D. Lgs. n. 504/1995)
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcol e di bevande alcoliche (art. 42 D. Lgs. n. 504/1995)

- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcol e sulle bevande alcoliche (art. 43 D. Lgs. n. 504/1995)
- Circostanze aggravanti (art. 45 D. Lgs. n. 504/1995)
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D. Lgs. n. 504/1995)

DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE

Art 25-septiesdecies: "*Delitti contro il patrimonio culturale*" relativo alla commissione di determinate fattispecie di reato già previste dal Codice dei beni culturali (D. Lgs. 42/2004) [articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge del 9 marzo 2022, n. 22]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazioni di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

DELITTI CONTRO GLI ANIMALI

Art 25-undevicies: "*Delitti contro gli animali*" [articolo aggiunto dalla Legge L. n. 82/2025]

- Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.)
- Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.)
- Spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-quater c.p.)
- Divieto di combattimenti tra animali (art. 544-quinquies c.p.)
- Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)

RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI

Art 25-duodevicies: "*Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*" relativo alla commissione di determinate fattispecie di reato già previste dal Codice dei beni culturali (D. Lgs. 42/2004) [articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge del 9 marzo 2022, n. 22]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

REATI TRANSNAZIONALI

Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)

RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO

Art. 12, Legge 14 gennaio 2013, n. 9 "*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*" [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

ADEGUAMENTO DELLA NORMATIVA NAZIONALE AL REGOLAMENTO (UE) 2023/1114 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 31 MAGGIO 2023, RELATIVO AI MERCATI DELLE CRIPTO-ATTIVITÀ E CHE MODIFICA I REGOLAMENTI (UE) N. 1093/2010 E (UE) N. 1095/2010 E LE DIRETTIVE 2013/36/UE E (UE) 2019/1937 (D. LGS. 129/2024)

- Responsabilità dell'ente (art.34 D. Lgs. 129/2024)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114)
- Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114)

2.6 Apparato sanzionatorio: principi

In caso di commissione o tentata commissione di uno dei reati-presupposto, il Decreto prevede diverse tipologie di sanzioni a carico dell'ente, articolate come segue:

- sanzione pecuniaria può arrivare fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69 ed è determinata secondo un sistema basato su "quote", il cui numero varia da un minimo di 100 a un massimo di 1.000. L'importo di ciascuna quota può oscillare tra Euro 258,22 e Euro 1.549,37, in funzione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'efficacia deterrente della sanzione (art. 11 del D. Lgs. 231/2001). Il numero delle quote viene stabilito dal giudice sulla base:
  - della gravità del fatto,
  - del grado di responsabilità dell'ente,
  - dell'eventuale attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze dell'illecito,
  - delle misure adottate per prevenire la commissione di ulteriori reati.

  In sede cautelare può essere disposto anche il sequestro conservativo dei beni dell'ente, a garanzia del pagamento della sanzione pecuniaria.
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (salvo quanto previsto dall'articolo 25, comma 5) che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;

  In caso di particolare gravità, le seguenti sanzioni possono essere applicate anche in via definitiva: interdizione dall'esercizio dell'attività, divieto di contrarre con la PA e divieto di pubblicizzare beni o servizi).

  Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
  - l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.
- confisca: è prevista la confisca obbligatoria del profitto conseguito dal reato, ovvero di beni di valore equivalente. Anche in questo caso può essere disposto un sequestro conservativo in sede cautelare;
- pubblicazione della sentenza di condanna (può essere disposta in aggiunta a una sanzione interdittiva, al fine di aumentare l'efficacia dissuasiva della condanna).

Commissariamento dell'ente

In alternativa all'applicazione di una sanzione interdittiva, l'art. 15 del D. Lgs. 231/2001 consente la prosecuzione dell'attività dell'ente sotto la gestione di un commissario giudiziale, nominato dal giudice, nei seguenti casi:

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

CAPITOLO 3

PRINCIPI DI PREVENZIONE E STRUTTURA DEI CONTROLLI

3.1 Principi di prevenzione

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si fonda su un insieme di principi di prevenzione che assicurano l'efficacia del sistema e la sua concreta attitudine a ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto. Tali principi orientano la progettazione della struttura dei controlli interni, intesa come insieme coordinato di presìdi organizzativi, procedurali e tecnologici applicati ai processi aziendali.

- *formalizzazione*: adozione di procedure, regolamenti e istruzioni operative chiare, aggiornate e accessibili a tutti i destinatari;
- *attribuzione delle responsabilità*: ogni attività è ricondotta a un soggetto o a un'unità organizzativa chiaramente identificata, al fine di garantire accountability e tracciabilità delle decisioni;
- *separazione delle funzioni*: distinzione tra chi assume decisioni, chi le esegue e chi esercita controlli, così da assicurare un adeguato livello di contrapposizione funzionale;
- *tracciabilità e trasparenza*: tutte le operazioni e i controlli devono essere documentati in maniera completa, così da consentire la ricostruzione del processo e l'individuazione dei responsabili;
- *verifiche indipendenti*: le attività svolte devono essere sottoposte a controlli successivi da parte di soggetti autonomi rispetto a chi le ha eseguite;
- *gestione corretta delle risorse economiche*: le risorse finanziarie devono essere utilizzate secondo criteri di trasparenza, proporzionalità e rispetto del sistema di deleghe, entro limiti quantitativi e qualitativi predefiniti;
- *sistema di deleghe e poteri*: le attribuzioni di funzioni e responsabilità devono essere formalizzate e coerenti con l'organizzazione aziendale, garantendo coerenza tra poteri delegati e responsabilità attribuite.

La struttura dei controlli che discende da tali principi si compone quindi di:

- presìdi organizzativi (assetto di governance, deleghe e poteri, segregazione delle funzioni);
- presìdi procedurali (procedure aziendali, regolamenti interni, workflow autorizzativi);
- presìdi tecnologici (sistemi informativi, tracciabilità digitale, controlli di accesso).

Questo impianto metodologico trova applicazione concreta nella Parte Speciale, dove i principi sono declinati per ciascun processo aziendale sensibile e collegati alle specifiche misure di prevenzione dei reati.

CAPITOLO 4

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1 Il sistema 231 nell'ambito di S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L.: obiettivi

La società S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L. è dotata di un sistema di certificazioni che testimonia l'esistenza di una struttura organizzativa solida e ben articolata, nella quale sono già presenti i principali elementi tipici di un efficace modello organizzativo di prevenzione aziendale: riferimenti chiari a soggetti, compiti e responsabilità, processi di analisi e valutazione, provvedimenti attuati, azioni correttive, controlli e obiettivi di miglioramento.
Le certificazioni sono le seguenti:

- Iso 9001 – Sistema di Gestione della Qualità
- Iso 14001 – Sistema di Gestione Ambientale / EMAS
- Iso 45001 – Sistema di Gestione della Sicurezza del luogo di lavoro e dei lavoratori
- ISO 37001 – Sistema Di Gestione Per La Prevenzione Della Corruzione
- Iso 39001 – Sistema di gestione per la sicurezza stradale
- SA 8000 – Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- ISO 30415:2021 – Sistema di gestione per la diversità ed inclusione
- PDR 125:2022 – Sistema di gestione per la parità di genere
- ISO 21502:2020 – Linee guida per la gestione dei progetti (Project Management
- UNI EN ISO 14064-1:2019 – Sistema per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) a livello di organizzazione

Essi riflettono l'impegno dell'azienda verso tematiche cruciali quali la qualità, l'ambiente, la salute e sicurezza dei lavoratori e la parità di genere. In un'ottica di miglioramento continuo e di consolidamento della cultura della legalità e dell'etica aziendale, S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L. ha deciso di procedere volontariamente all'adozione e implementazione di un Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, al fine di rafforzare ulteriormente il sistema di governance aziendale, estendendo le misure di prevenzione previste dal Decreto a tutte le tipologie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.
Con l'adozione del Modello 231, la società intende inoltre:

- rafforzare la propria immagine e affidabilità sul mercato;
- garantire una maggiore tutela per i propri stakeholder (clienti, dipendenti, fornitori e partner);
- promuovere un contesto organizzativo basato su trasparenza, correttezza e rispetto delle norme;
- prevenire comportamenti illeciti o non conformi che potrebbero comprometterne la reputazione e la continuità operativa.

Il Modello 231 rappresenta per S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L. non solo un adempimento normativo, ma un vero e proprio strumento di gestione etica, responsabile e sostenibile, pienamente integrato nella visione strategica e nella mission aziendale.

Attraverso l'adozione del Modello, la società intende promuovere un sistema di governo dell'agire aziendale fondato sui principi di legalità, trasparenza ed eticità, valori già radicati nella cultura organizzativa e ulteriormente rafforzati dai contenuti del Codice Etico.
La costruzione del Modello è avvenuta valorizzando l'assetto organizzativo preesistente: sono state ottimizzate le strutture, le procedure, i controlli e gli strumenti già in uso, integrandoli in un'ottica sistemica e, dove necessario, affiancandoli con protocolli specifici di gestione delle attività a rischio.
Questa scelta strategica mira a garantire l'efficacia concreta del Modello e la sua piena aderenza ai processi aziendali reali, affinché esso non sia percepito come elemento estraneo o meramente formale, ma come un pilastro funzionale alla prevenzione dei reati e al consolidamento di un modello di impresa responsabile.

4.2 Destinatari del modello

Il Modello è rivolto a tutte le persone fisiche che operano per conto o nell'interesse della società. In particolare, i destinatari sono:

- gli organi sociali (Soci, Amministratori, e ogni altro soggetto che, anche di fatto, eserciti poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo);
- il personale dipendente e collaboratori con qualsiasi tipologia contrattuale;
- i consulenti e professionisti esterni che intrattengono rapporti con la società;
- tutte le parti interessate che, a vario titolo, interagiscono con la società.

A tutti i destinatari è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti contrari alle disposizioni del Modello, anche se realizzati nell'interesse o a vantaggio della società.

4.3 Individuazione delle aree di rischio

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere l'individuazione delle attività sensibili, ossia quelle in cui possono essere astrattamente commessi reati presupposto.
L'obiettivo è costruire un sistema di controllo preventivo che:

- non sia aggirabile se non fraudolentemente (art. 6, comma 1, lett. c);
- sia adeguato, proporzionato e costantemente aggiornato, in relazione alla struttura e all'attività della società (art. 7, comma 3).

A seguito dell'analisi condotta, si è ritenuto che, in relazione alla tipologia di attività svolta dalla società, alcune categorie di reati possano essere escluse per manifesta inapplicabilità concreta. L'elenco completo di tali fattispecie è riportato nella Parte Speciale del Modello e sarà oggetto di monitoraggio continuo e revisione periodica, al fine di garantire il costante allineamento con l'evoluzione normativa e operativa.
Il Modello Organizzativo si focalizza pertanto sui reati potenzialmente concretizzabili, per i quali sono stati identificati i relativi processi aziendali sensibili e sono stati definiti specifici presidi di prevenzione e controllo, coerenti con la struttura e l'operatività della società.
Gli aggiornamenti del Modello saranno attuati secondo i seguenti criteri:

- rafforzamento del sistema di controllo in relazione all'emergere di nuovi rischi o alla necessità di migliorare i presidi esistenti;
- adeguamento all'evoluzione organizzativa, in caso di modifiche strutturali, processuali o gestionali che possano incidere sulle aree di rischio;
- intervento correttivo tempestivo in seguito alla rilevazione di violazioni significative delle disposizioni del Modello o del Codice Etico.

4.4 Struttura documentale del Modello Organizzativo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L. costituisce un sistema organico e integrato di principi, regole e strumenti, concepito come un corpo unitario e coerente. Esso è articolato in due sezioni principali - Parte Generale e Parte Speciale - e nei relativi allegati, la cui funzione è garantire completezza, chiarezza e tracciabilità dell'intero impianto documentale.

- Parte Generale 231

  (presente testo) descrive l'impianto complessivo del Modello, ne illustra i principi ispiratori e le finalità, nonché il quadro normativo di riferimento. In particolare, essa:
  - contiene l'elenco aggiornato delle categorie di reati presupposto rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 potenzialmente configurabili in relazione alla realtà aziendale e periodicamente riviste alla luce delle modifiche normative e delle valutazioni di rischio effettuate;
  - disciplina il Sistema disciplinare e sanzionatorio, che stabilisce le misure da adottare in caso di violazione del Modello, del Codice Etico o delle procedure interne. Tale sistema è volto a garantire l'effettività del Modello, prevedendo sanzioni graduate e proporzionate alla gravità delle infrazioni, applicabili a dipendenti, collaboratori e, nei casi previsti, agli organi sociali.

  Sono parte integrante della Parte Generale i seguenti allegati:
  - Allegato 1 - "Codice Etico", che sancisce i valori fondamentali e i principi etici cui la Società si ispira, stabilendo regole di condotta vincolanti per tutti i destinatari del Modello;
  - Allegato 2 - "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (OdV)", he disciplina composizione, requisiti, funzioni, poteri e modalità operative dell'OdV, nonché i flussi informativi da e verso lo stesso, assicurandone autonomia, indipendenza e continuità.
- Parte Speciale 231

  descrive le diverse fattispecie di reato presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta dalla Società, con conseguente evidenza dei presidi organizzativi adottati per la prevenzione del rischio nelle singole aree individuate quali sensibili nella fase di valutazione dei rischi. In particolare viene esaminata la Governance, l'Organizzazione aziendale, l'analisi delle aree a rischio reato, le fattispecie di reato, l'individuazione dei processi correlati e i principi generali di comportamento, gli obblighi di informazione.

  A supporto della Parte Speciale sono allegati i seguenti documenti operativi:
  - Allegato A - Analisi dei rischi ex D. Lgs. 231/2001: include le fattispecie di reato concretamente applicabili, l'individuazione dei processi e dei principi generali di comportamento, nonché gli obblighi di informazione;
  - Allegato B – Procedura di gestione dei flussi informativi verso l'OdV: disciplina modalità, frequenza e contenuti dei flussi informativi;
  - Allegato C - Procedura Whistleblowing: definisce canali di segnalazione, tutele e gestione delle segnalazioni;
  - Allegato D - Elenco delle procedure aziendali rilevanti: raccoglie i documenti interni richiamati nei protocolli di controllo;
  - Allegato E - "Organigramma aziendale": Documento che identifica i ruoli e le relative responsabilità all'interno della struttura organizzativa. Rappresenta graficamente la distribuzione delle linee di riporto gerarchico e funzionale e costituisce uno strumento di riferimento per la chiara attribuzione delle responsabilità e per la corretta applicazione dei processi aziendali.

CAPITOLO 5

L'ORGANISMO DI VIGILANZA E GLI OBBLIGHI INFORMATIVI

5.1 L'Organismo di Vigilanza e suoi requisiti

L'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato a un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'assegnazione di tali compiti all'Organismo di Vigilanza e il corretto svolgimento delle sue funzioni rappresentano condizioni imprescindibili per garantire una corretta ed efficace attuazione del Modello.

Perché l'OdV possa svolgere efficacemente il suo ruolo di sorveglianza continuativa sull'efficacia del Modello e proporne eventuali aggiornamenti, è necessario che possieda requisiti fondamentali di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità nell'esercizio delle sue funzioni.

In particolare, secondo le Linee Guida di Confindustria:

- Autonomia e Indipendenza: È indispensabile eliminare ogni tipo di ingerenza economica o personale da parte degli organi di vertice. Il Modello deve prevedere cause concrete di ineleggibilità e decadenza per garantire l'onorabilità dei membri dell'OdV, l'assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e il vertice aziendale. L'OdV non deve essere coinvolto nelle attività gestionali che rappresentano l'oggetto della sua attività di controllo;
- Professionalità: tale requisito è da riferirsi al "bagaglio di strumenti e tecniche" che consentano di svolgere efficacemente tale attività. Per garantire l'efficacia della vigilanza, è indispensabile che l'OdV abbia esperienza e conoscenze in ambiti cruciali come la gestione dei rischi, l'audit e la compliance normativa e possieda competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, caratteristiche che unitamente all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.
- Continuità dell'azione: l'Organismo di Vigilanza deve operare in modo costante e strutturato, garantendo un monitoraggio continuo sull'efficacia e sull'applicazione del Modello 231 ed intervenendo tempestivamente in caso di criticità.

L'Organismo di Vigilanza, sia esso monocratico o collegiale, è regolato dalle disposizioni che seguono:

- Nomina: l'OdV è nominato dall'Organo Amministrativo sulla base di rigorosi requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale;
- Competenze: i membri, sia in forma individuale che collegiale, devono possedere specifiche competenze in ambiti rilevanti quali sicurezza sul lavoro, ambiente, diritto, controllo interno e organizzazione aziendale;
- Sostituzione dei membri: in caso di rinuncia o revoca di un componente dell'OdV in forma collegiale, il sostituto viene nominato tempestivamente e resta in carica fino al termine del mandato. La cessazione del rapporto di lavoro tra la Società e un membro interno dell'OdV comporta l'automatica decadenza da tale incarico e la pronta sostituzione;
- Poteri di iniziativa e controllo: l'OdV dispone di poteri autonomi che gli consentono di esercitare in modo efficace le funzioni previste dal D.lgs. 231/2001 e dal Modello, oltre a quelli derivanti da ulteriori procedure o provvedimenti adottati;
- Autonomia finanziaria: per garantire l'indipendenza operativa, l'OdV dispone di poteri di spesa autonomi, basati su un budget annuale preventivo approvato e messo a disposizione dall'Organo Amministrativo;

- **Gestione straordinaria delle risorse**: in situazioni eccezionali e urgenti, l'OdV può superare il proprio budget, informando e rendicontando tempestivamente l'Organo Amministrativo nella riunione successiva;
- **Riservatezza**: i componenti dell'OdV sono vincolati all'obbligo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni;
- **Collaborazione interna**: l'OdV opera in sinergia con gli altri organi di controllo della società, favorendo un approccio razionale e integrato alla vigilanza;
- **Limiti di intervento**: all'Organismo non competono né possono essere attribuiti poteri gestionali, decisionali, organizzativi o disciplinari, né in forma diretta né sostitutiva, in relazione alle attività aziendali.

5.2 Principi generali in tema di ineleggibilità, decadenza, rinuncia e revoca

Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- la presenza di una delle circostanze previste dall'articolo 2382 del Codice Civile (ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- l'esistenza di rapporti di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i membri dell'Organo Amministrativo della società, nonché con quelli delle società da essa controllate, controllanti o sottoposte a comune controllo;
- il trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, tali da compromettere l'indipendenza e l'autonomia nell'esercizio delle funzioni e dei doveri connessi al ruolo;
- l'esser destinatari di un decreto che dispone il giudizio per reati previsti dal Decreto 231, nonché per reati della stessa natura;
- condanne definitive che comportano l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi di persone giuridiche e imprese.

Cause di decadenza

Costituisce motivo di decadenza il venir meno, nel corso del mandato, di uno o più requisiti richiesti per la nomina. Al momento dell'accettazione dell'incarico, ciascun membro dell'OdV è tenuto a dichiarare l'assenza di cause di ineleggibilità e a impegnarsi formalmente a comunicare qualsiasi evento che comporti una possibile causa di decadenza, nonché ad osservare i principi del Codice Etico e del Modello 231.

Cause di revoca

Costituiscono cause esclusive di revoca:

- **l'omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ex Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta;
- **il grave inadempimento** degli obblighi di vigilanza e controllo;
- **violazione grave delle funzioni e/o doveri connessi al ruolo**, inclusa l'inosservanza del Codice Etico o del Modello 231;
- **perdita dei requisiti** di autonomia, indipendenza o professionalità;
- **prolungata inattività** nello svolgimento delle proprie funzioni.

La revoca è disposta tramite delibera dell'Organo Amministrativo.

5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle proprie funzioni di controllo sull'attuazione, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello 231 adottato dall'Organizzazione, esercita i propri poteri nel pieno rispetto della normativa vigente e dei diritti individuali dei lavoratori e di tutti i soggetti coinvolti. A tal fine, l'OdV dispone dei seguenti poteri di iniziativa e controllo:

- svolge attività ispettive periodiche, anche mediante audizione diretta dei dipendenti della Società;
- accede liberamente a tutte le informazioni e documentazioni relative alle attività considerate a rischio;
- può richiedere informazioni e/o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio ai dirigenti e a tutto il personale dipendente coinvolto o responsabile delle stesse;
- ove necessario, può rivolgere analoghe richieste anche agli amministratori, al Collegio Sindacale o all'organo di controllo equivalente;
- può richiedere informazioni o documentazione anche a collaboratori, consulenti, rappresentanti esterni e, in generale, a tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello;
- riceve periodicamente flussi informativi da parte dei responsabili delle attività a rischio;
- può avvalersi, previa informativa all'Organo Amministrativo, della consulenza di esperti esterni in caso di problematiche complesse o che richiedano competenze tecniche specifiche;
- sottopone all'Organo Amministrativo le proposte di adozione di procedure sanzionatorie;
- sottopone il modello a verifica periodica e ne stimola, laddove necessario, l'aggiornamento.

Per assicurare un esercizio efficace e autonomo delle proprie funzioni, l'OdV, oltre a seguire eventuali indicazioni dell'Organo Amministrativo, definisce regole operative proprie e adotta un Regolamento interno, volto a garantire la massima indipendenza organizzativa e gestionale.

5.4 Linee guida per il regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Il Regolamento deve assicurare continuità ed efficacia dell'azione dell'Organismo di Vigilanza; a tal fine il regolamento dovrà prevedere:

- un numero minimo di adunanze annuali;
- la periodicità annuale della relazione all'Organo Amministrativo sull'attività compiuta;
- le modalità di gestione delle risorse assegnate;
- le modalità di raccolta, trattamento e archiviazione delle eventuali comunicazioni, anche anonime, che segnalino circostanze rilevanti per l'attuazione del Modello o per la responsabilità amministrativa della Società.

5.5 Dovere di informazione dell'O.D.V. nei confronti della Direzione.

L'Organismo di Vigilanza redige una relazione annuale sull'attività svolta, che viene trasmessa all'Organo Amministrativo.

Tale relazione ha lo scopo di offrire un quadro complessivo sull'efficacia e sull'attuazione del Modello Organizzativo e deve almeno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce dello stesso;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla società, con riferimento esclusivo alle attività di rischio;

- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

Oltre alla relazione annuale, l'OdV predispone relazioni periodiche e comunicazioni straordinarie, finalizzate a fornire all'Organo Amministrativo elementi utili per valutare, in modo tempestivo, l'opportunità di aggiornare o modificare il Modello Organizzativo.

5.6 Flussi informativi verso l'OdV

L'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto Legislativo 231/2001 prevede, tra i requisiti essenziali del Modello 231, l'istituzione di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (OdV), in adempimento agli obblighi di informazione nei confronti del soggetto deputato al controllo sull'efficace attuazione e osservanza del Modello stesso.
Tali flussi informativi hanno l'obiettivo di agevolare l'OdV nello svolgimento di un'analisi continuativa delle aree a rischio identificate, anche in termini di potenziale esposizione a responsabilità e di efficacia dei presìdi aziendali adottati.
Devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni:

- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività ispettive condotte da tali Autorità e rilevante ai fini del Decreto 231;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o del Modello;
- modifiche al sistema di deleghe aziendale, allo statuto o all'organigramma societario;
- procedimenti disciplinari avviati e sanzioni eventualmente irrogate, nonché i relativi provvedimenti di archiviazione con indicazione delle motivazioni;
- segnalazioni di infortuni gravi;
- provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altre Autorità (anche amministrative), che vedano coinvolta la Società o soggetti apicali, e da cui emerga l'avvio di indagini, anche contro ignoti, per reati rientranti nell'ambito del Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente previsti;
- comunicazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria relative a potenziali o effettivi eventi illeciti riconducibili ai reati previsti dal Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale presentate da dirigenti o dipendenti a seguito dell'avvio di procedimenti giudiziari, in particolare per reati rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Oltre a tali comunicazioni, le funzioni aziendali competenti trasmettono flussi informativi periodici all'OdV, secondo quanto stabilito da apposite linee guida aziendali. Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni devono essere archiviate e custodite dall'OdV, che è tenuto a garantire la riservatezza dei dati trattati, anche nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

5.7 Segnalazione delle violazioni: il *whistleblowing*

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (cd. *"Decreto Whistleblowing"*) ha introdotto disposizioni volte a

garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e di norme nazionali che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
Ai sensi del Decreto, possono essere oggetto di segnalazione:

- violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea;
- comportamenti contrari al Codice Etico, al Modello Organizzativo 231 o al sistema di regole e procedure interne dell'ente.

Tali segnalazioni devono riguardare fatti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, sia esso pubblico o privato.
In particolare:

- per gli enti con una media di lavoratori < a 50 e dotati di Modello Organizzativo 231, le segnalazioni potranno riguardare unicamente:
  - condotte illeciti rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello 231.

  In tale ipotesi è previsto unicamente il canale interno di segnalazione.

- per gli enti con una media di lavoratori =/> a 50 e dotati di Modello Organizzativo 231, condizione nella quale rientra S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L., le segnalazioni potranno invece riguardare:

  - condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello 231;

    In tal caso è accessibile il solo canale interno di segnalazione.

  - violazioni del diritto UE;

    con possibilità di accesso ai seguenti canali di segnalazione:

    a. interno (attivato dall'ente);
    b. esterno (gestito da ANAC);
    c. divulgazione pubblica (alle condizioni previste dal Decreto);
    d. denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto, precise e concordanti rese, preferibilmente in forma non anonima e corredate di tutte le informazioni utili per consentire le verifiche necessarie.
Nell'attività di gestione della segnalazione, è garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.
L'obbligo di riservatezza può venire meno solo nei seguenti casi previsti dalla legge:

- consenso espresso del segnalante;
- responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o per danno ingiusto (art. 2043 del codice civile);
- ogni qualvolta l'anonimato non sia opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni da parte di autorità competenti, etc.).

La Società assicura la tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, riconducibile, anche solo potenzialmente, alla segnalazione effettuata.

Per una trattazione dettagliata della disciplina e delle modalità operative si rinvia alla Procedura interna per la gestione delle segnalazioni (Whistleblowing) adottata dalla Società.

CAPITOLO 6

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Formazione e comunicazione rappresentano due componenti essenziali individuate dal D. Lgs. 231/2001 per garantire l'efficace attuazione e il corretto funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. La Società ritiene fondamentale che tutti i destinatari del Modello siano adeguatamente informati, almeno, sui seguenti aspetti:

- i principi generali e i fondamenti teorici della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/2001;
- una sintesi delle aree a rischio, delle tipologie di reato rilevanti e delle fattispecie maggiormente connesse ai rispettivi ambiti di attività;
- i criteri generali di condotta richiesti dai presìdi del Modello;
- il sistema sanzionatorio previsto in caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello.

Per garantire una corretta divulgazione delle regole di condotta previste dal Modello, verranno individuate modalità efficaci e adeguate di diffusione e comunicazione dei suoi contenuti, calibrate in funzione dei diversi ruoli, responsabilità e livelli di coinvolgimento dei destinatari.

6.1 Attività di comunicazione ai dipendenti

La Società è impegnata in una costante attività di comunicazione interna volta a promuovere la conoscenza e la consapevolezza delle tematiche legate alla deontologia professionale nel contesto dell'attività d'impresa, con particolare riferimento alla prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, viene garantita un'adeguata diffusione interna del presente Documento e del Codice Etico, modulata in base al livello di coinvolgimento delle risorse nelle aree sensibili e nelle attività strumentali alla potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto.

A titolo esemplificativo, potranno essere previste modalità di diffusione e informazione rivolte:

- risorse neoassunte: attraverso canali e strumenti che consentano un primo orientamento sui principi etici e sull'adozione del Modello 231 (consegna Codice Etico/ eventuali informative etc);
- tutto il personale: mediante informative generali e l'accessibilità a documenti rilevanti tramite strumenti aziendali di comunicazione interna.

Potrà inoltre essere attivato un processo informativo a livello organizzativo, anche attraverso il coinvolgimento dei responsabili di funzione, al fine di assicurare una trasmissione efficace dei contenuti rilevanti per la corretta applicazione del Modello.

6.2 Attività di formazione ai dipendenti

L'attività di formazione riveste un ruolo centrale nella diffusione della conoscenza della normativa prevista dal D. Lgs. 231/2001 ed è strutturata in modo da tenere conto della qualifica dei destinatari, del livello di rischio connesso all'area in cui operano, nonché dei poteri e delle mansioni loro assegnati.

In linea generale, la formazione può essere differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, tenendo conto della posizione ricoperta - ad esempio, apicale o subordinata - e del grado di esposizione al rischio penale ipotizzato nelle rispettive aree operative.

Potranno essere utilizzati diversi strumenti formativi, tra cui seminari tematici, formazione in aula, moduli e-learning o interventi mirati su specifici protocolli di prevenzione, in funzione delle esigenze organizzative e del livello di approfondimento richiesto.

6.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello Organizzativo dovrà essere estesa anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentino la Società senza vincoli di subordinazione.

A tali soggetti potrà essere fornita adeguata informativa circa l'adozione da parte della Società di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché del relativo Codice Etico. Ove ritenuto opportuno, tale informativa potrà essere veicolata anche attraverso specifiche clausole contrattuali, volte a richiamare l'impegno al rispetto dei principi ispiratori del Modello.

CAPITOLO 7

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1 Finalità del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare costituisce un elemento essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in quanto garantisce l'effettiva attuazione delle misure preventive e repressive ivi previste, contribuendo a prevenire la commissione di illeciti e a promuovere una cultura della legalità e del controllo all'interno dell'organizzazione. L'applicazione delle sanzioni disciplinari è autonoma e indipendente dall'instaurazione e dall'esito di eventuali procedimenti penali o civili nei confronti dell'autore della violazione. Esse sono commisurate alla natura del rapporto che intercorre tra l'autore della condotta e la Società, nonché alla gravità della violazione, tenendo conto del grado di imperizia, imprudenza, negligenza, colpa o dolo, nonché dell'eventuale recidiva. Il sistema disciplinare deve poter intercettare e reprimere anche comportamenti semplicemente idonei a esporre la Società al rischio di commissione di reati, e non soltanto condotte già accertate come penalmente rilevanti, operando così come strumento di presidio interno e deterrenza preventiva. Il potere sanzionatorio è attribuito all'Organo Amministrativo. Il procedimento disciplinare è gestito dalle funzioni e/o dagli organi societari competenti, che riferiscono all'Organismo di Vigilanza (OdV). Quest'ultimo è informato in ogni fase del procedimento sanzionatorio al fine di acquisire le informazioni necessarie per l'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari è deliberata dall'Organo Amministrativo, sulla base degli esiti dell'istruttoria svolta dalle funzioni e/o dagli organi societari competenti, e viene attuata dalla funzione aziendale preposta. L'applicazione delle sanzioni avviene solo a seguito di un accertamento completo e documentato dei fatti, nel pieno rispetto delle garanzie procedurali previste dall'ordinamento e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, ed è indipendente dall'instaurazione o dall'esito di eventuali procedimenti penali connessi ai medesimi fatti. In presenza di condotte di particolare gravità o in situazioni complesse, la Società può valutare, in via cautelativa e temporanea, l'adozione di misure conservative interne, quali la sospensione cautelare dal servizio e/o dal rapporto di collaborazione, in attesa della conclusione degli accertamenti disciplinari.

7.2 Principi

Il Sistema Disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si fonda sui seguenti principi:

a. Legalità: Il Modello deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure e delle regole in esso contenute, costituendo un preciso onere organizzativo per la Società (art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/2001);
b. Complementarietà: il sistema disciplinare interno si considera complementare e non alternativo rispetto al sistema sanzionatorio previsto dal CCNL applicato e dalla normativa vigente;
c. Pubblicità: il sistema disciplinare deve essere reso conoscibile a tutti i lavoratori, attraverso idonee forme di pubblicazione in luoghi accessibili (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), consegna ai dipendenti e disponibilità nell'intranet aziendale;
d. Contraddittorio: deve essere garantito il diritto di difesa del lavoratore mediante contestazione scritta, specifica, immediata e immutabile degli addebiti, con possibilità di presentare giustificazioni prima dell'irrogazione della sanzione (art. 7, comma 2, St. lav.);

e. Gradualità: le sanzioni disciplinari sono applicate in proporzione alla gravità dell'infrazione e all'intensità della lesione arrecata al bene aziendale tutelato, tenendo conto delle circostanze oggettive e soggettive, aggravanti e attenuanti, e di eventuali recidive;
f. Tipicità: la condotta contestata deve essere espressamente prevista e definita, e tra l'addebito contestato e quello posto a fondamento della sanzione deve esservi corrispondenza;
g. Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono concludersi entro un termine ragionevole e certo dall'avvio del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.);
h. Rilevanza del tentativo di violazione: al fine di garantirne l'efficacia preventiva, il sistema disciplinare deve consentire la sanzionabilità anche delle condotte meramente idonee a porre a rischio le regole e i divieti del Modello, nonché degli atti preparatori finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs 231/01).

7.3 I destinatari

Il presente Sistema disciplinare si applica, nei limiti e alle condizioni previste dal Modello e dalla normativa vigente, ai seguenti soggetti:

- Soggetti in posizione apicale - componenti degli organi sociali e soggetti che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente, nonché soggetti dotati di poteri gestionali e di spesa (es. organo amministrativo, Revisore dei Conti, Collegio dei Sindaci);
- lavoratori subordinati - tutto il personale dipendente, a qualsiasi livello e con qualunque tipologia contrattuale;
- soggetti terzi - collaboratori, consulenti, agenti, fornitori, tirocinanti e, più in generale, chi agisce in nome e/o per conto della Società in base a rapporti non subordinati. L'assoggettamento avviene tramite clausole contrattuali che impongono il rispetto del Modello e del Codice Etico, con previsione di rimedi fino alla risoluzione e al risarcimento danni.

7.4 Le condotte rilevanti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 co. 2 lett. e) del d. lgs. 231/2001 e 21 comma 2 del d. lgs. 24/2023, il Sistema disciplinare si applica alle violazioni delle misure, procedure e prescrizioni contenute o richiamate nella Parte Generale, nelle Parti Speciali e negli Allegati del Modello, nonché alle regole del Codice Etico, quando rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e della disciplina in materia di whistleblowing (d. lgs 24/2023).
Costituiscono violazioni disciplinarmente rilevanti, nel rispetto del principio di legalità e di proporzionalità, le condotte commissive od omissive, anche colpose, idonee a compromettere l'efficacia del Modello come strumento di prevenzione. In via esemplificativa e non esaustiva:

a. inosservanza di misure e principi del Modello
b. violazione dei principi del Codice Etico;
c. violazione del Regolamento dell'OdV.

In particolare, assumono rilevanza le seguenti condotte:

1. violazioni nelle aree "a rischio reato" o nelle attività "sensibili";
2. Condotte finalizzate o idonee alla commissione dei reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001, ovvero che espongano l'Ente a rischio di contestazione;
3. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti;

4. mancata formazione/aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale coinvolto nei processi a rischio, quando dovuti;
5. violazione/elusione del sistema dei controlli mediante sottrazione, distruzione, alterazione o diffusione indebita di documenti/dati, ovvero impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti (incluso l'OdV);
6. violazioni della disciplina whistleblowing, incluse:
   - la lesione delle misure di tutela del segnalante;
   - ritorsioni o ostacoli alla segnalazione;
   - segnalazioni in mala fede (con dolo o colpa grave) risultate infondate, fermo quanto previsto dall'art. 21 D. Lgs. 24/2023.

Resta fermo che la tipizzazione delle condotte e l'applicazione delle sanzioni avvengono nel rispetto del CCNL applicabile e delle garanzie procedurali (contestazione specifica, diritto di difesa, termini e pubblicità delle norme disciplinari), nonché dei rimedi previsti per apicali e terzi dai relativi quadri normativi e contrattuali.

7.5 Le sanzioni

7.5.1 Criteri di commisurazione delle sanzioni

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari deve rispettare i principi di proporzionalità, gradualità e adeguatezza rispetto alla violazione contestata, tenendo conto dei seguenti elementi:

- tipologia e gravità della violazione;
- modalità e tempi di commissione della condotta;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto autore;
- elemento soggettivo della condotta (dolo e colpa) e grado di intenzionalità o negligenza;
- rilevanza degli obblighi violati;
- effetti e conseguenze in capo alla società.

Inoltre, per l'eventuale aggravamento o attenuamento della sanzione, sono considerati i seguenti elementi:

- eventuali precedenti disciplinari, professionalità, comportamento successivo al fatto (es. ravvedimento operoso);
- circostanze aggravanti o attenuanti, incluse le condizioni in cui è stata posta in essere la condotta;
- commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- concorso di più soggetti nella violazione;
- recidiva.

7.5.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati

Per i lavoratori subordinati si applicano le sanzioni disciplinari previste dall'art. 7 Legge 300/1970 e dal CCNL applicato, secondo le seguenti tipologie crescenti:

a. Misure conservative del rapporto di lavoro

1. Rimprovero verbale - per "violazioni lievi delle procedure interne previste dal Modello" (tolleranza di irregolarità di servizi, inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della società), ovvero "per scarsa diligenza nell'esecuzione della prestazione";

2. Rimprovero scritto - per recidiva o reiterazione di condotte lievi (es. reiterate omissioni o tolleranza di irregolarità).;
3. Multa (fino a 4 ore di retribuzione) o sospensione dal servizio e dal trattamento economico (fino a 10 giorni) - per negligenze o inosservanze significative delle procedure o tolleranza di gravi irregolarità idonee a esporre l'ente a rischio.

b. Misure risolutive del rapporto di lavoro:

1. licenziamento per giustificato motivo (art. 3 Legge 604/1966) - per gravi violazioni del Modello che espongano la Società al rischio di applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 o per gravi inadempimenti contrattuali;
2. licenziamento per giusta causa - per violazioni dolose delle prescrizioni del Modello tali da comportare un effettivo pregiudizio alla Società o a terzi o da determinare l'applicazione di misure ex D. Lgs. 231/2001, ovvero per condotte dirette alla commissione di reati-presupposto.

Garanzie procedurali

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale si applicano le garanzie di cui all'art. 7 Legge 300/1970:

- contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa;
- diritto di difesa entro 5 giorni
- possibilità di assistenza sindacale
- obbligo di motivazione.

Le norme disciplinari devono essere rese conoscibili a tutti i lavoratori (affissione, intranet, consegna).

7.5.3 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione apicale

Dirigenti

Le violazioni commesse da dirigenti nell'esercizio delle proprie funzioni sono sanzionate in base alla gravità dei fatti e secondo le previsioni del CCNL Dirigenti applicabile, fino al licenziamento per giusta causa nei casi di violazioni tali da compromettere il rapporto fiduciario. Sono garantite le tutele procedurali previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Organo Amministrativo.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo:

- qualora la società sia amministrata da un Consiglio di Amministrazione, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più amministratori, il CdA può deliberare le misure più idonee, nel rispetto delle disposizioni del art. 2393 c.c. e art. 2393-bis c.c., comprese la revoca per giusta causa o la promozione di azione di responsabilità, con eventuale informativa all'assemblea dei soci. Qualora la violazione sia imputabile all'intero Consiglio di Amministrazione, la questione è rimessa direttamente all'Assemblea dei Soci, che valuta le misure ritenute opportune, ivi inclusa la revoca per giusta causa e/o la promozione dell'azione di responsabilità ai sensi degli artt. 2393 e 2393-bis c.c;
- qualora la Società sia amministrata da un Amministratore Unico, la questione è rimessa all'Assemblea dei Soci, che valuta le misure ritenute opportune.

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di segnalare eventuali violazioni rilevate nell'esercizio delle proprie funzioni.

Collegio Sindacale.
Nel caso in cui sia stato nominato il collegio sindacale, l'Organo Amministrativo qualora uno o più componenti dello stesso violino le disposizioni contenute nel Modello adotta le misure sanzionatorie ritenute più idonee, a seconda della gravità dell'infrazione, nel rispetto delle vigenti normative compresa la revoca dall'incarico.
Nei casi ritenuti gravi l'Organo Amministrativo convoca, per rendere opportuna informazione, l'assemblea dei soci.

Organismo di Vigilanza
L'OdV risponde verso la Società per eventuali danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di negligenza, imprudenza o imperizia nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.
Comportamenti gravemente inadempienti possono determinare la revoca immediata dell'incarico e la risoluzione del contratto di nomina, come previsto nella lettera di incarico e nello statuto dell'OdV.

7.5.4 Sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, agenti, collaboratori, tirocinanti, fornitori e più in generale terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le norme previste dal D. Lgs. 231/2001, e/o con specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa, definite in linea con il Codice Etico e contenute in ciascun contratto di cui la Società sia parte, può essere causa di risoluzione contrattuale ai sensi del art. 1453 c.c. e delle clausole risolutive espresse inserite nei contratti.
La società si riserva la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del Giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal D. Lgs. 231/01) che di immagine.

7.6 Procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento disciplinare può essere avviato in seguito a qualsiasi evento, accertamento o circostanza che faccia emergere una possibile violazione del Modello, delle procedure aziendali o del Codice Etico, quali ad esempio:

- segnalazioni ricevute tramite i canali dedicati (whistleblowing);
- rilievi o evidenze raccolte durante audit, controlli interni o attività di vigilanza;
- incidenti o eventi operativi che evidenzino il mancato rispetto delle regole aziendali o dei presìdi di controllo.

Una volta rilevata la presunta violazione, le funzioni o gli organi aziendali competenti attivano l'istruttoria disciplinare, informandone tempestivamente l'Organismo di Vigilanza (OdV), che raccoglie le informazioni necessarie per le proprie funzioni di vigilanza.
L'Organo Amministrativo, titolare del potere disciplinare, gestisce il procedimento secondo le regole previste per ciascuna categoria di destinatari:

- per i lavoratori subordinati
  si applica il procedimento disciplinare previsto dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (art. 7 della Legge n. 300/1970) e dal CCNL applicabile;
- per dirigenti, apicali e terzi l'Organo Amministrativo gestisce direttamente il procedimento disciplinare, e ne informa l'OdV di ogni fase rilevante.

7.7 Sanzioni per violazione degli obblighi previsti dal d. lgs. 24/2023 (direttiva whistleblowing)

Ai sensi dell'art. 21 D. Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni della normativa sul whistleblowing.

Parallelamente, per garantire l'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in conformità all'art. 6, comma 2, lett. e) D. Lgs. 231/2001, la Società ha integrato il presente Sistema Disciplinare prevedendo specifiche sanzioni interne per le medesime condotte, quando poste in essere da soggetti che operano per conto della Società (dipendenti, dirigenti, organi sociali, collaboratori e terzi).

CONDOTTA VIETATA	RESPONSABILI	SANZIONE INTERNA (Modello 231 – art. 6 co. 2 lett. e)	SANZIONE ANAC (art. 21 D. Lgs. 24/2023)
Ritorsioni* nei confronti del segnalante (art. 17 D. Lgs. 24/2023) — es. licenziamento, sospensione, demansionamento, discriminazioni, mobbing, danni reputazionali	Lavoratori subordinati, dirigenti, apicali, collaboratori/terzi	Misure disciplinari fino al licenziamento o risoluzione del contratto; possibile azione di risarcimento danni	Da € 10.000 a € 50.000 (Sanzioni a carico dell'organo di indirizzo/gestori del canale (enti o apicali))
Ostacolo (anche tentato) all'invio, alla gestione o alla verifica delle segnalazioni	Lavoratori subordinati, dirigenti, apicali, collaboratori/terzi, Gestori dei canali	Sospensione, revoca di deleghe o incarichi, licenziamento/risoluzione contratto	Da € 10.000 a € 50.000 (Sanzioni a carico dell'organo di indirizzo/gestori del canale (enti o apicali))
Violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, del segnalato o sul contenuto/documentazione della segnalazione	Gestori dei canali, soggetti incaricati del processo whistleblowing	Sospensione, revoca incarico, licenziamento nei casi più gravi/risoluzione contratto	Da € 10.000 a € 50.000 (Sanzioni a carico dell'organo di indirizzo/gestori del canale (enti o apicali))
Omessa istituzione del canale interno di segnalazione previsto dal decreto	Organo di indirizzo, soggetti apicali	Revoca dall'incarico, azione di responsabilità verso gli amministratori	Da € 10.000 a € 50.000 (Sanzioni a carico dell'organo di indirizzo/gestori del canale (enti o apicali))
Omessa adozione o attuazione delle procedure aziendali per la gestione delle segnalazioni o loro adozione non conforme alla normativa	Organo di indirizzo, funzioni competenti	Revoca di deleghe, sospensione, azione di responsabilità	Da € 10.000 a € 50.000 (Sanzioni a carico dell'organo di indirizzo/gestori del canale (enti o apicali))
Segnalazioni calunniose o diffamatorie con dolo o colpa grave (fatto salvo il principio di buona fede)	Persona segnalante (dipendente, dirigente, collaboratore)	Richiamo scritto, sospensione o licenziamento/risoluzione del contratto in base alla gravità	da € 500 a € 2.500 euro Sanzioni a carico della persona fisica direttamente responsabile (es. gestore che viola riservatezza)

L'applicazione delle sanzioni interne avviene con le procedure disciplinari ordinarie previste dallo art. 7 Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai CCNL e dal presente Modello.
Le sanzioni ANAC sono autonome e cumulative rispetto alle sanzioni disciplinari interne e possono essere irrogate anche indipendentemente da esse.

*Costituiscono ritorsioni qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Ai sensi dell'art. 17 D. Lgs. 24/2023 costituiscono esempi meramente esemplificativi e non esaustivi di atti ritorsivi: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, demansionamento o mancata promozione, riduzione dello stipendio, il mutamento di funzioni, trasferimento, la modifica dell'orario di lavoro, discriminazioni, mobbing, note di merito negative, danni alla reputazione, inserimento in black list, annullamento di contratti o licenze, richieste di accertamenti medici strumentali, ecc.

CAPITOLO 8

AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

8.1 Aggiornamento e adeguamento

Le modifiche, integrazioni o variazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono adottate dall'Organo Amministrativo, sia di propria iniziativa, sia su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Gli aggiornamenti meramente documentali, privi di rilievo sostanziale, rientrano nell'ambito dell'attività ordinaria dell'Organo Amministrativo e non richiedono apposite delibere. In presenza di un Consiglio di Amministrazione, tale attività può essere delegata al Presidente. Il Modello deve essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto societario e/o nell'organizzazione aziendale, tali da comportare la

necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza dello stesso a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

I Responsabili di funzione, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'attualità delle procedure operative finalizzate alla prevenzione dei reati. Qualora emergano esigenze di aggiornamento o modifiche, tali evidenze devono essere prontamente comunicate all'Organo Amministrativo e all'Organismo di Vigilanza, ai fini delle valutazioni e degli interventi del caso.

CAPITOLO 9

ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

La presente Parte generale del Modello è corredato dai seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante:

- Allegato 1 – *Codice Etico*
  Documento che definisce i principi etici e i valori fondamentali cui devono attenersi tutti i destinatari del Modello nell'ambito delle attività aziendali.
- Allegato 2 – *Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*
  Documento che disciplina il funzionamento, i compiti, i poteri e le modalità operative dell'OdV, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente.