MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI

METRO SALERNO S.C. A R.L.

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231
"DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE"

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data: 20/10/2026

Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso. Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge.

INDICE

PARTE GENERALE **1**

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI **4**

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO **5**

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti dipendenti da reato presupposto 5
1.2 Fattispecie di reato 6
1.3 Ambito territoriale di applicazione del Decreto 8
1.4 Apparato sanzionatorio 8
1.5 Delitti tentati 10
1.6 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente 10
1.7 Modello di Organizzazione, Gestione e controllo: adozione ed esonero di responsabilità . 10
1.8 I Destinatari del Modello 12
1.9 Linee guida di Categoria di riferimento 13

2 LA REALTÀ SOCIETARIA: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO **14**

2.1 L'Assetto di Governance 14
2.2 Organi e Competenze 14
2.3 Struttura Organizzativa 15
2.3.1 Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente *16*
2.4 Gli strumenti di Governance 17
2.5 Politica Anticorruzione 18
2.6 Il sistema di deleghe e procure 18
2.7 Utilizzo e gestione delle risorse finanziarie 19

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO **20**

3.1 La metodologia adottata 20
3.2 Il progetto di Metro Salerno Scarl per la predisposizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Ex D. Lgs. 231/2001. 20
3.3 Struttura e componenti del Modello 22
3.4 Modalità di Aggiornamento e adeguamento 23

4 I PRINCIPI GENERAL PREVENTIVI **25**

4.1 I Principi General Preventivi 25

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA **27**

5.1 I casi di ineleggibilità e decadenza 27
5.2 Durata dell'incarico e cause di cessazione 28
5.3 Il budget dell'Organismo di Vigilanza 28
5.4 Poteri e Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza 29
5.5 Flussi informativi 30
5.6 Raccolta e archiviazione delle informazioni 31
5.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari 31
5.8 Rapporto con il Collegio Sindacale 32

6 SISTEMA DI SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI (C.D. WHISTLEBLOWING) **33**

7 COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE **35**

7.1 Comunicazione e Diffusione del Modello 35
7.2 L'attività di formazione 35

8 ADOZIONE DEL MODELLO **37**

9 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO **38**

9.1 I destinatari del Sistema Disciplinare 38
9.1.1 Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare 39
9.2 Principi Generali 39
9.3 Tipologie di Sanzioni Disciplinari 40
9.3.1 Sanzioni per i Dipendenti 40
9.3.2 Sanzioni per i Dirigenti 41
9.3.3 Misure nei confronti degli Amministratori 42
9.3.4 Misure nei confronti dei Sindaci 42
9.3.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni, consulenti e dei partner commerciali 42
9.3.6 Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing) 43
9.4 Principi Procedurali 44
9.5 Tentativo 44
9.6 Informazione e Formazione 45
9.7 Norma di rinvio 45

ALLEGATO 1: REATI PRESUPPOSTO 47

ALLEGATO 2: FLUSSI INFORMATIVI 57

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

Aree Sensibili: processi aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato agli Esponenti Aziendali della Società;

Codice Etico: il Codice portante i principi valoriali e comportamentali definiti dalla Metro Salerno Scarl;

Collaboratori: i soggetti aventi rapporti di lavoro diversi da quello subordinato e di distacco;

D. Lgs. 231/2001 o il Decreto: il D. Lgs. dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;

Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello: coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti;

Esponenti Aziendali: tutti i dipendenti e collaboratori, coloro che hanno poteri di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza[1], aventi un rapporto di lavoro con la Società, compresi i membri degli Organi Societari;

Fornitori: i fornitori di beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti, non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, bensì da rapporti contrattuali;

Flussi informativi: dati e informazioni che i soggetti indicati sono obbligati a fornire all'Organismo di Vigilanza della Società periodicamente o "ad evento";

Linee Guida: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 Approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 (aggiornate a giugno 2021) e il Codice di Comportamento delle Imprese di Costruzione redatto dalla Associazione Nazionale Costruttori Edili ANCE;

Modello (o "MOG"): il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, D. Lgs. n. 231/2001;

Organi Sociali: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;

Organismo di Vigilanza o OdV: ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) D. Lgs. 231/01, l'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

P.A.: ogni ente di natura pubblica e società a partecipazione pubblica, comprese le Autorità di vigilanza. Con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, sono considerati gli esponenti di essa, in veste di "pubblici ufficiali" o di "incaricati di un pubblico servizio";

Protocollo: insieme dei presidi procedurali e comportamentali e delle attività di controllo poste in essere al fine di ridurre il rischio di commissione di reato;

Società: Metro Salerno Scarl.

[1] Cfr. art. 5 del D.Lgs. 231/01

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (da ora: il Decreto) dal titolo "*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*", ha introdotto, per la prima volta, nell'ambito del nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, anche sprovvisti di personalità giuridica, per i reati posti in essere da parte di coloro che agiscono in nome e per conto dell'Ente che rappresentano, nell'interesse o vantaggio dello stesso.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede dunque la responsabilità delle persone giuridiche come conseguenza di determinati reati commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell'Ente o da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di quest'ultimi, attribuendo il compito del relativo accertamento al giudice penale di regola nell'ambito dello stesso procedimento nel quale viene accertata la sussistenza o meno del reato presupposto.

Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio dell'ente e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio del proprio ente, da amministratori e/o dipendenti.

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono la possibilità per l'Ente di **non incorrere nella responsabilità amministrativa** dipendente da reato se prova che:

a. prima della commissione del reato, l'**organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione e Gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b. il **compito di vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
c. i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e Gestione.

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTI DA REATO PRESUPPOSTO

L'articolo 5 del decreto legislativo 231 del 2001, rubricato *"Responsabilità dell'Ente"*, stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono sussistere contemporaneamente per poter imputare all'Ente la responsabilità del reato.

Il primo comma circoscrive la responsabilità amministrativa dell'Ente ai soli reati commessi *"nel suo interesse o a suo vantaggio"*; la previsione introduce così un primo presupposto *"oggettivo"* di connessione tra un fatto di reato commesso dalla persona fisica e la persona giuridica, che risponde alla modalità finalistica del reato stesso, quale la sua attitudine a realizzare un interesse per la società o un vantaggio per questa.

Il comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell'ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La sopra citata norma va letta in combinazione con quella dell'articolo 12, primo comma, lettera a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I suddetti termini risultano alternativi: l'"interesse" ha un'indole soggettiva, inequivocabilmente riferibile alla sfera volitiva del soggetto (persona fisica) che agisce, suscettibile di una valutazione *ex ante,* consistente nella finalizzazione della condotta rispetto ad un'esigenza dell'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Situazione d'interesse che può risultare "*esclusiva o concorrente"* per l'ente, purché non esclusiva rispetto all'autore del reato o al terzo, in tal caso venendo meno il richiesto presupposto oggettivo.
Diversamente, la natura del vantaggio è oggettiva e opera *ex post:* anche in assenza di un fine *pro-ente* la realizzazione di un risultato utile per l'ente collettivo, causalmente derivante dalla condotta posta in essere dall'autore del reato, è in grado di incardinare la responsabilità della persona giuridica.

Il concetto di "vantaggio" è più ampio di quello di interesse e non presuppone necessariamente il conseguimento di un'utilità economica, potendo limitarsi a sostanziare ad es. l'acquisizione di particolari posizioni nel mercato, ovvero di una condizione di preferenza.

Quanto al presupposto soggettivo, sempre il cit. art. 5 opera una distinzione tra coloro che rivestono una funzione di gestione e rappresentanza dell'ente collettivo e coloro che svolgono mansioni meramente esecutive sotto la direzione ed il controllo dei primi.

Ne consegue una diversificazione dell'onere probatorio: nella prima ipotesi, di rilievo difensivo a carico dell'ente, (c.d. inversione dell'onere della prova), nella seconda, dimostrativo della responsabilità e a carico dell'Accusa.

Dal lato soggettivo si distinguono due categorie di Esponenti dell'ente[2]:

- **soggetti in "posizione apicale",** (art. 5, comma 1, lett. a), quali "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso";

- **soggetti "sottoposti"**, (comma 1, lett. b), quali lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all'ente (es. consulenti e *outsourcers*), ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (articolo 8 D. Lgs. 231/01).

1.2 FATTISPECIE DI REATO

Nel corso degli ultimi anni le fattispecie di reato previste all'interno del D. Lgs. 231/01 hanno subito un notevole ampliamento coerentemente con quanto dichiarato dal legislatore nella lettera accompagnatoria all'emanazione del Decreto:

"*[…] favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati, potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento*".

La possibilità offerta dal decreto di ampliare la gamma dei reati contemplati rende lo strumento giuridico efficace; sarà possibile per il legislatore, in questo modo, ricondurre all'operatività aziendale quei reati che di volta in volta si reputano rientranti nel campo di azione dell'ente, in coerenza con le dinamiche sociali

[2] Nel seguito unitariamente indicati quali soggetti legati da un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, anche dirigenziale, con la società ed operanti nel suo nome/interesse.

ed economiche, e allo stesso tempo prevedendo, come requisito di efficacia del sistema dei controlli aziendali, un costante aggiornamento ed adeguamento del modello.

In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex* art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nella seguente tabella e indicate nel dettaglio all'Allegato n. 1 del presente Modello:

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
1	*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
2	*24-Bis*	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
3	*24-Ter*	Delitti di criminalità organizzata
4	*25*	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
5	*25-Bis*	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6	*25-Bis.1*	Delitti contro l'industria e il commercio
7	*25-Ter*	Reati societari
8	*25-Quater*	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
9	*25-Quater.1*	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
10	*25-Quinquies*	Delitti contro la personalità individuale
11	*25-Sexies*	Abuso di mercato
12	*25-Septies*	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
13	*25-Octies*	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
14	*25-Octies.1*	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
15	*25-Octies.2*	Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
16	*25-Novies*	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
17	*25-Decies*	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
18	*25-Undecies*	Reati Ambientali
19	*25-Duodecies*	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
20	*25-Terdecies*	Razzismo e Xenofobia
21	*25-Quaterdecies*	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
22	*25-Quinquiesdecies*	Reati Tributari
23	*25-Sexiesdecies*	Contrabbando
24	*25-Septiesdecies*	Delitti contro il patrimonio culturale
25	*25-Duodevicies*	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
26	*25-Undevicies*	Delitti contro gli animali
27	*25-Vicies*	Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale
28	*L. 146/2006, art. 10*	Reati transnazionali

1.3 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE DEL DECRETO

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, attraverso l'articolo 4, il D. Lgs. 231/01 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.4 APPARATO SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni applicabili agli enti, a seguito della commissione del reato sono:

i. sanzioni pecuniarie: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria, sono calcolate in base ad un sistema per quote che vengono determinate dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota)[3].
Ai sensi dell'art. 10 comma 3 bis del D.Lgs. 231/2001 – "*nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertate il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito*".

ii. sanzioni interdittive, sono (art. 9, comma 2)[4]:
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;

iii. confisca del prezzo o del profitto del reato (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna)[5];

iv. pubblicazione della sentenza[6].

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e, nei casi più gravi, arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.
Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

È possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.

Deve essere evidenziato che il Decreto prevede, all'art. 15, che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

[3] È possibile l'applicazione in misura ridotta delle sanzioni pecuniarie nei casi previsti dall'art. 12 del Decreto.
[4] Le **sanzioni interdittive**, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelarmente irrogate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso; abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati; abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.
[5] La **confisca** - disposta unitamente alla sentenza di condanna – si applica anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o prodotto del reato.
[6] La **pubblicazione della sentenza** di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) può essere richiesta dal P.M. ed effettuata una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati, nonché mediante l'affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Appare opportuno indicare che l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:
- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.5 DELITTI TENTATI

L'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti presenti "a catalogo", le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.
In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

1.6 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Con l'introduzione del D. Lgs. 231/01, il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente. Difatti, in accordo a quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune".

Inoltre, *"i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria"*.

In dettaglio, gli articoli 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. "vicende modificative" dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.
In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

Nel caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili.

Per quanto concerne, invece, la cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.7 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ADOZIONE ED ESONERO DI RESPONSABILITÀ

L'adozione del Modello rimane una scelta dell'ente stesso; l'articolo 6 del Decreto sancisce, infatti, la facoltativa adozione ("onere" e non "obbligo") del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità penal- preventiva da parte del singolo ente collettivo.

La scelta da parte dell'ente di dotarsi di un modello ne impone, tuttavia, la costruzione "*tailor made*" ovvero basata su caratteri peculiari della realtà societaria stessa (es: assetto organizzativo ed operativo, linea di business, ecc).
La verifica sull'adeguatezza, efficacia ed effettività del Modello adottato resta, in ogni caso, riservata per legge al giudice e da esso operata post factum, mediante una verifica prognostica *ex ante*.

Il Decreto sancisce, altresì, che la facoltativa adozione *ante* reato di un congruo Modello, può comportare da parte del giudice la concessione del beneficio d'esimente da responsabilità dell'ente collettivo; ciò, sebbene un reato sia stato effettivamente realizzato[7].
Infatti, ciò che si chiede all'ente è un approccio organizzativo e operativo in chiave di prevenzione dei reati della medesima *species di quello commesso*, non invece l'obbligo di impedirne comunque la realizzazione.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto, nell'introdurre tale forma specifica di esonero da responsabilità ne prevedono due forme diverse a seconda che il soggetto agente sia qualificabile come un soggetto apicale o da persona sottoposti alla sua direzione o vigilanza.

L'art. 6, infatti, rispetto ai soggetti in posizione apicale dispone che l'Ente non risponde qualora dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'Ente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il **compito di vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento **è stato affidato a un organismo dell'Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno **agito eludendo fraudolentemente** i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

d) **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria *"colpa organizzativa"*.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 7 del Decreto), l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto[8].
In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova.
Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto (c.d. "inversione

[7] Nell'ipotesi in cui sia stato commesso un reato e l'ente collettivo risulti privo di un MOG, resta possibile l'elaborazione ed adozione di esso *post delictum*; ma in tal caso, non sarà concedibile il beneficio d'esimente, bensì solo trattamenti premiali minori (in termini di riduzione delle sanzioni irrogabili).
[8] Art. 7, comma 1, D. Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

dell'onere della prova"); nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un Soggetto Sottoposto, resterà a carico dell'accusa dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- **individuare le attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;

- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati;

- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

- introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6 comma 4).

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

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

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

1.8 I DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari del Modello sono:
- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- i lavoratori subordinati, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- chi, pur non appartenendo all'ente, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Il Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partners* nelle associazioni temporanee o Società con cui opera.

La Società diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati. I destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'ente.

La Società sanziona qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della vigente normativa, delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

La Società si impegna a non iniziare rapporti d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal d.lgs. 231/01, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

1.9 LINEE GUIDA DI CATEGORIA DI RIFERIMENTO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Metro Salerno Scarl è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute all'interno delle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001*" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate, da ultimo, a giugno 2021.

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione delle stesse diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Inoltre, il Modello è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nel "*Codice di comportamento delle imprese di costruzione*" redatto dalla Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE), il quale assume particolare rilievo nel settore delle costruzioni e dell'edilizia e che contiene sia i principi etici ai quali l'attività di impresa deve ispirarsi, sia le basi progettuali per la definizione dei modelli organizzativi.

ANCE aderisce a Confindustria e il Codice di Comportamento è coerente con le citate Linee Guida.
Il Codice di Comportamento sviluppato da ANCE costituisce la personalizzazione al settore italiano delle costruzioni dei modelli organizzativi e funzionali delineati nelle Linee Guida di Confindustria, sulla base della specifica tipologia di attività e della dimensione media delle aziende del settore.

2 LA REALTÀ SOCIETARIA: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Metro Salerno Scarl è una società consortile a responsabilità limitata costituita ai sensi degli artt. 2602 e 2615-ter del Codice Civile e dell'art. 93 del D.P.R. 207/2010, con scopo prevalentemente consortile e senza finalità di lucro.

La Società è stata costituita in data 30/11/2023 da Itinera S.p.A., Vianini Lavori S.p.A., R.C.M. Costruzioni - S.r.l., Brancaccio Costruzioni S.p.A. e I.CO.P. S.p.A. Società Benefit con sede legale Via Barberini,11 - Roma (RM) e sede locale a Via Antonio Amato 10 Salerno (SA).

La Società ha ad oggetto la progettazione esecutiva e l'esecuzione dei lavori classificabili come opere civili relativi alla realizzazione esecutiva in appalto dei lavori di completamento della linea ferroviaria convenzionale c.d. metropolitana di Salerno

La Società è stata costituita nell'ambito dell'assetto esecutivo definito per la realizzazione del Progetto aggiudicato al Raggruppamento Temporaneo di Imprese (RTI) [9] composto da ETERIA Consorzio Stabile S.C. a r.l., in qualità di mandataria, G.C.F. Generale Costruzioni Ferroviarie S.p.A., in qualità di mandanti. In tale contesto, le opere civili di competenza di ETERIA sono eseguite tramite Metro Salerno Scarl, mentre le lavorazioni specialistiche sono eseguite direttamente dalle altre imprese del RTI, secondo quanto previsto dagli accordi interni di raggruppamento.

In tale contesto Eteria Consorzio Stabile ha nominato Metro Salerno Scarl come "impresa affidataria" ai sensi dell'art.89, lettera i), del decreto legislativo 81/08. Il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 14 luglio 2025, ha preso atto e ha accettato formalmente la nomina quale impresa affidataria, in considerazione del fatto che la Società è stata costituita dai Soci Eteria designati esecutori dei lavori per l'esecuzione dei lavori afferenti alle opere civili dell'appalto in questione.

Per il perseguimento del proprio oggetto sociale, la Società può compiere tutti gli atti e le operazioni ritenuti necessari o opportuni, ivi inclusi, a titolo esemplificativo, la stipula di contratti, l'assunzione di personale, il ricorso a finanziamenti, la prestazione o ricezione di garanzie, nonché l'esecuzione diretta o indiretta dei lavori, anche tramite subappaltatori, fornitori, prestatori di servizi o avvalendosi dei servizi messi a disposizione dai soci consorziati.

Per lo svolgimento di determinate attività strumentali o di supporto (*es. servizi IT, supporto QHSE, ecc.*) la Società ricorre a soluzioni di esternalizzazione regolate da specifici contratti di servizio.

2.1 L'ASSETTO DI GOVERNANCE

Il modello di amministrazione e controllo prescelto è quello c.d. "**tradizionale**", composto da:

- il Consiglio di Amministrazione,
- il Collegio Sindacale,
- il Revisore legale dei conti.

2.2 ORGANI E COMPETENZE

Sotto il profilo della governance aziendale, di seguito vengono richiamati i poteri e le competenze degli **Organi Sociali**, in conformità a quanto previsto dallo Statuto.

a. Assemblea dei soci

Le decisioni dei soci sono sempre assunte con il metodo assembleare.
L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, o, in caso di sua assenza, dal Vicepresidente e in mancanza di questo, dalla persona designata dagli intervenuti.

[9] Raggruppamento Temporaneo di Imprese, forma di collaborazione mediante la quale più operatori economici partecipano congiuntamente all'esecuzione di una commessa, individuando un'impresa mandataria e una o più imprese mandanti.

b. Consiglio di Amministrazione
La Società Consortile è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 7 membri. Gli Amministratori restano in carica a tempo indeterminato, salvo dimissioni o revoca.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società Consortile ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, esclusi soltanto quelli che la legge riserva alle decisioni dei soci; a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione le seguenti materie:

i. redazione e presentazione all'assemblea dei bilanci economici e finanziari annuali;
ii. lo scioglimento o la liquidazione della SCARL e la chiusura dell'impresa e dei suoi conti;
iii. ciascuna materia in merito alla quale un Socio richieda al Consiglio di Amministrazione di deliberare.

Il Consiglio può altresì conferire procure speciali per il compimento di determinate categorie di atti.

Presidente del Consiglio di Amministrazione
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società Consortile ha la rappresentanza della Società Consortile di fronte ai terzi ed in giudizio, ivi compresi i giudizi di revocazione e cassazione, con facoltà di nominare avvocati e procuratori alle liti, munendoli dei necessari poteri.

Vicepresidente
La Società ha altresì, nominato un **VicePresidente** al quale sono attribuiti gli stessi poteri del Presidente da esercitarsi solo in caso di assenza o impedimento dello stesso.

c. Collegio Sindacale
La Società ha nominato un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti, tutti iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero di Giustizia.

L'organo di controllo viene nominato anche qualora non ricorrano le condizioni di legge per la sua obbligatorietà. I componenti l'organo di controllo sono nominati dai soci consorziati - ai sensi dell'art. 2468, comma 3, c.c. ed in conformità a quanto previsto all'articolo 6 dello Statuto - tra i soggetti aventi i requisiti di legge, e durano in carica tre esercizi, scadendo alla data dell'assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio del terzo esercizio in carica, e sono rieleggibili.

d. Revisione legale
La revisione legale dei conti è affidata ad una Società di revisione legale iscritta nell'apposito registro. L'incarico della revisione legale dei conti è conferito dall'Assemblea dei soci.

2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa di Metro Salerno Scarl è definita in modo da assicurare una chiara individuazione delle funzioni aziendali, delle responsabilità attribuite e dei relativi ambiti di competenza, nonché un'adeguata separazione dei ruoli nei processi sensibili rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

La Società si è dotata di documentazione organizzativa idonea a rappresentare il proprio assetto interno e il sistema di attribuzione delle responsabilità, tra cui, a titolo esemplificativo:

- Organigramma aziendale;
- Sistema dei poteri, delle procure e delle deleghe aziendali;
- eventuale ulteriore documentazione organizzativa e procedurale adottata dalla Società.

L'Organigramma aziendale rappresenta la struttura organizzativa della Società, comprensiva delle funzioni societarie e delle principali figure operative di commessa, come tempo per tempo istituite e aggiornate in relazione all'evoluzione delle attività.

Con riferimento all'organizzazione operativa di cantiere, la stessa prevede, tra le altre, le seguenti figure:

- Project Manager,
- Responsabile Approvvigionamenti
    - Buyers
    - Protocollo di Legalità

- Responsabile Gestione Contrattuale
- Responsabile QHSE Coordinatore del Sistema di Gestione Integrato (CSGI),
  - Responsabile del Sistema di Gestione Ambientale (RSGA)
  - Responsabile del Sistema di Gestione della Qualità (RSGQ)
  - RSGSS
- RSPP
  - ASPP
- Direttore di Cantiere
  - Capo Cantiere,
- Responsabile Ufficio Tecnico
  - Responsabile Interferenze
  - Bim Manager
- Responsabile Programmazione Lavori
- AFC Manager
  - Contabile Amministrativo,
  - Magazziniere
  - Cost Control
- Responsabile Contabilità Lavori
- Responsabile HR

Come definito nell'accordo RTI il Consiglio di Amministrazione ha istituito un Comitato tecnico – amministrativo, definendone i compiti, le competenze e le regole di funzionamento. Il Comitato tecnico - amministrativo è composto da 5 membri effettivi e 5 supplenti, nominati dai Soci.
Il Comitato Tecnico Amministrativo costituisce un presidio interno di valutazione e supporto tecnico-amministrativo, coinvolto in via consultiva per le decisioni assunte dal Consiglio relative all'esecuzione della commessa, agli affidamenti, alle scelte operative e alle valutazioni economiche rilevanti.
Inoltre, nel modello organizzativo della Società, il Comitato Tecnico Amministrativo contribuisce alla tracciabilità delle decisioni tecnico-operative e amministrative e rappresenta un punto di raccordo tra governance societaria, project management e gestione operativa della commessa.

All'interno del Comitato Tecnico viene altresì identificato un Coordinatore del Comitato tecnico - amministrativo.

2.3.1 Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente

Con specifico riferimento alla sicurezza sul lavoro, la SCARL, in coerenza con la propria natura di società consortile costituita ai sensi dell'art. 93 del D.P.R. 207/2010 per l'esecuzione unitaria dei lavori, ha definito un assetto organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro fondato sulla chiara individuazione dei ruoli, delle responsabilità e dei poteri decisionali e di spesa.

In considerazione del ruolo assunto nell'ambito dell'appalto, la Società opera quale impresa affidataria ai sensi dell'art. 89, comma 1, lett. i), del D.Lgs. 81/2008. Il Consiglio di Amministrazione ha conseguentemente recepito tale assetto organizzativo, disciplinando l'esercizio delle funzioni proprie dell'impresa affidataria attraverso un sistema di attribuzione di ruoli, deleghe, responsabilità e poteri coerente con gli obblighi previsti dagli artt. 16 e 97 del D.Lgs. 81/2008.

La nomina quale impresa affidataria comporta l'assunzione da parte del Datore di Lavoro della stessa degli specifici obblighi previsti dall'art. 97 del D. Lgs. 81/2008, in aggiunta a quelli dipendenti dalla qualifica di impresa affidataria:

- la verifica delle condizioni di sicurezza dei lavori affidati con il contratto di appalto e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento, ai sensi dell'art. 97, comma 1, del d.lgs. 81/2008;
- l'adempimento degli obblighi derivanti dall'art. 26 del D. Lgs. 81/2008, con particolare riferimento alla verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese subappaltatrici secondo le modalità di cui all'allegato XVII;
- il coordinamento degli interventi di cui agli artt. 95 e 96 del D. Lgs. 81/2008;

- la verifica della congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della trasmissione dei suddetti piani operativi di sicurezza al coordinatore per l'esecuzione;
- la corresponsione alle imprese esecutrici, senza alcun ribasso, degli oneri della sicurezza relativi agli apprestamenti, agli impianti e alle altre attività di cui al punto 4 dell'allegato XV del d.lgs. n. 81/2008, in relazione ai lavori affidati in subappalto, ove gli apprestamenti, gli impianti e le altre attività di cui al punto 4 dell'allegato XV del d.lgs. n. 81/2008 siano effettuati dalle imprese esecutrici.

La Società ha individuato il Project Manager, quale "datore di lavoro", ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. (b) del testo unico salute e sicurezza e Responsabile Ambientale.
Il Datore di Lavoro ha delegato specifiche funzioni ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008, nel rispetto dei requisiti previsti dalla norma e ha proceduto a nominare il Dirigente Delegato Sicurezza e Ambiente per il cantiere Metro Salerno Scarl.
Per l'opera oggetto delle attività di Metro Salerno Scarl affidate da Rete Ferroviaria Italiana (RFI), il modello organizzativo della Società è integrato dalla figura del Responsabile della Sicurezza di Cantiere (RSC), prevista dal contratto di appalto quale referente unico della Committente per tutti gli aspetti concernenti la sicurezza del cantiere.
Secondo le previsioni contrattuali, il RSC costituisce l'interfaccia del Coordinatore per l'Esecuzione dei Lavori (CEL) per tutte le attività inerenti alla sicurezza del cantiere e coordina gli adempimenti concernenti tutti i soggetti esecutori operanti nell'ambito della commessa.
Il ruolo di RSC è stato attribuito al Dirigente Delegato Sicurezza e Ambiente per il cantiere Metro Salerno Scarl; ciò consente di concentrare in un unico centro di responsabilità i compiti di coordinamento previsti dall'art. 97 del D.Lgs. 81/2008 e quelli contrattualmente richiesti dalla Committenza.

2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

I principali strumenti di "governance" di cui la Società si è dotata sono i seguenti:

- Lo **Statuto sociale**, che in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento della direzione e della gestione aziendale;
- il **Sistema di deleghe** e **procure**;
- **l'Organigramma aziendale**;
- le **Procedure aziendali**;
- il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, predisposto ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- Il **Codice Etico**;
- la documentazione del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente;
- **la Policy Anticorruzione**.

Inoltre, le fonti normative interne sono organizzate secondo la seguente gerarchia:

a) **Normativa Primaria (*di impianto*)**: disciplina il governo societario, i ruoli e le responsabilità degli Organi e delle strutture aziendali nonché i principi e le regole generali di comportamento che guidano le attività condotte dalla Società al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi dello stesso, tenuto conto dei connessi rischi e delle relative opportunità;
b) **Normativa Secondaria (*di funzionamento*)**: disciplina, nel rispetto dei principi ovvero dei ruoli e delle responsabilità definite nella normativa primaria, i comportamenti aziendali e le modalità di funzionamento delle attività attraverso la formalizzazione dei processi e la definizione di disposizioni operative a cui attenersi.

L'insieme di tali strumenti consentono di individuare, come si formino e vengano attuate le decisioni, con riferimento alle attività svolte dalla Società, anche in relazione alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01) e costituiscono di fatto parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'introduzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dà vita ad un sistema di *governance* che, partendo dalla mission e dagli obiettivi strategici, realizza, tramite adeguate regole di controllo, un sistema

"unico" di valutazione dei rischi, organizzativo, informativo e di gestione delle relazioni esterne che consente di rilevare comportamenti e risultati attesi.
Il sistema di controllo interno a presidio dei rischi più significativi - con particolare riferimento agli aspetti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché degli aspetti ambientali - è strutturato secondo un modello di governance articolato su tre livelli di controllo, finalizzato a garantire la massima efficacia preventiva e il monitoraggio continuo dei processi sensibili.

L'Organismo di Vigilanza opera in coordinamento con le altre funzioni di controllo aziendali, nel rispetto dei rispettivi ruoli e delle reciproche autonomie, al fine di favorire la circolazione delle informazioni rilevanti, evitare duplicazioni delle attività di verifica e garantire una più efficace prevenzione dei rischi di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001.

2.5 POLITICA ANTICORRUZIONE

I contenuti del Modello sono integrati dai principi e dalle regole di comportamento contenuti nella Politica Anticorruzione.

La Politica Anticorruzione costituisce un presidio di controllo contro i fenomeni corruttivi e fornisce le regole e gli indirizzi relativi al programma anticorruzione adottato dalla Società, le politiche e le procedure a cui bisogna uniformarsi, nonché alcuni standard minimi di comportamento che tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare, concernenti, a titolo esemplificativo, omaggi; contributi ad associazioni o sponsorizzazioni; attività commerciali, posti di lavoro, incarichi professionali o di consulenza; opportunità di investimento; informazioni riservate relative al mercato o a prodotti; sconti o dilazioni di pagamento; spese di cortesia verso terzi come ospitalità, pasti, trasporti, intrattenimenti.

La Politica Anticorruzione è approvata dal Consiglio di Amministrazione in quanto parte integrante del presente Modello.
La Società si impegna a diffondere la Politica Anticorruzione presso il personale interessato, i Soci della Consortile e i Soci in affari, assicurandosi che sia compresa, condivisa ed attuata a tutti i livelli.

La violazione della normativa applicabile in materia di anticorruzione può avere conseguenze penali, civili e amministrative, tra cui l'irrogazione di sanzioni e la reclusione, così come un grave danno reputazionale.

Pertanto, l'elusione o il non rispetto della Politica Anticorruzione da parte dei Destinatari potrà comportare l'adozione di azioni disciplinari.

2.6 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (tracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) e, allo stesso tempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale", di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, l'organo amministrativo è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ai singoli consiglieri; i poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e, ove attribuito il relativo potere, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società devono essere sempre individuati. Essi devono essere fissati in modo coerente con il ruolo o con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni da assegnare.

Le linee generali a cui si attengono gli atti di conferimento di poteri di firma sono:

1) indicazione del soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
2) indicazione del soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
3) indicazione dell'oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
4) ove attribuito, indicazione dei limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma viene aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze di Metro Salerno Scarl Particolare attenzione dovrà essere prestata anche alle ipotesi in cui, a seguito di modifiche organizzative di Metro Salerno Scarl sia necessario revocare le procure e le deleghe precedentemente conferite e darne adeguata pubblicità.

Con specifico riferimento alla gestione degli aspetti in materia di sicurezza sul lavoro e ambiente, il Datore di Lavoro ha conferito una specifica delega ai sensi dell'art.16 del D.Lgs. 81/08.

2.7 UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

È l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto a richiedere la definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. In tale direzione opera, tra l'altro, l'indicato Sistema di deleghe di poteri e di procure adottato dalla Società, il cui monitoraggio risulta attribuito al vertice aziendale.

Pertanto, tutte le procedure regolanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni della verificabilità, della trasparenza e pertinenza, dell'inerenza con l'attività aziendale, devono adottare strumenti consolidati nella prassi amministrativa (ad es. poteri di firma abbinati, frequenti operazioni di riconciliazione, supervisione e monitoring, attivazione di "red flag" per la rilevazione di anomalie e disfunzionalità dei processi e dei comportamenti).

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA

Metro Salerno Scarl sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza, legalità e correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, e a tutela del lavoro dei propri dipendenti, ha perseguito l'adozione del *Modello* previsto dal Decreto, nella convinzione che tale Documento - al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e di responsabilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché adottino nell'espletamento delle proprie attività comportamenti idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi, ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

Metro Salerno Scarl ha, quindi, avviato un "Progetto" con l'obiettivo di rendere il proprio Modello Organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria.

3.2 IL PROGETTO DI METRO SALERNO SCARL PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001.

Il Modello è stato espressamente costruito per Metro Salerno Scarl sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento dinamico e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale.

Secondo quanto previsto dall'art.6, comma 2 del D. Lgs. 231/01, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili")
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Metro Salerno Scarl in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello di Metro Salerno Scarl è il risultato di un processo di analisi diretto alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/01 ed è stato ispirato, oltre che dalle norme in esso contenute, dalle Linee Guida di Confindustria e dalle indicazioni contenute nel "*Codice di comportamento delle imprese di costruzione*" redatto dalla Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE).

La predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si è articolata nelle seguenti fasi:

I. Analisi dei processi aziendali (Process Assessment) e raccolta documentazione;
II. Valutazione dei rischi (Risk Assessment);
III. Regolamentazione attività esposte a rischio e Formalizzazione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Fase I – Analisi dei processi aziendali (Process Assessment) e raccolta documentazione

La raccolta e analisi di informazioni, dati e documentazioni ufficiali – effettuata mediante interviste con responsabili aziendali e consegna di copia di documenti - oltre a fornire elementi conoscitivi, ha permesso la necessaria ricostruzione della "fotografia", veritiera ed aggiornata della struttura organizzativa, dei processi aziendali della Società, indispensabile alla costruzione di un Modello "tailor made".

Fase II - Risk Assessment
Contestualmente all'analisi del contesto di riferimento e relativamente alle diverse attività, sono stati identificati i rischi e valutate le aree maggiormente esposte alla commissione di specifici reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01. Sulla base di tali valutazioni è stata predisposta la c.d. Matrice di Mappatura dei «Rischi – Reato» che riporta la mappatura delle potenzialità commissive dei reati-presupposto ex D. Lgs. n. 231/01 (Catalogo vigente) configurabili per la Società sulla base dei suoi caratteri organizzativi, strutturali e operativi.

Le attività di costruzione della Matrice di Mappatura dei reati sono state sviluppate secondo il seguente impianto:
i. Fattispecie di reato;
ii. Condotte ipotizzabili;
iii. Sanzioni previste;
iv. Configurabilità o meno della fattispecie di reato alla realtà della Società.

A partire dalle attività sensibili è stata effettuata una preliminare analisi organizzativa al fine di ricondurre le "*attività sensibili*", per famiglia di reato, alla relativa *Componente organizzativa* associata (in termini di processo di riferimento come da "*Mappatura dei Processi")*, nonché alle funzioni coinvolte (con riferimento all'*Organigramma Aziendale* vigente in azienda*)* e alla documentazione organizzativa disponibile.

Nell'ambito delle aree di rischio identificate come sensibili, è stata effettuata la misurazione del livello di rischio potenziale per ciascuna di esse, sulla base della combinazione della probabilità dell'attività "sensibile" (in *termini di numero di categorie di reato, Storicità degli eventi rischiosi e frequenza di svolgimento del processo opportunamente ponderate*) e valutazione della severità d'impatto (*sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive o reputazionale*).

L'**Impatto dell'evento** (reato) è stato stimato sulla base delle sanzioni potenzialmente commisurabili all'ente, previste dal Decreto e in relazione al potenziale impatto reputazione generato:
- Sanzioni Pecuniarie, provvedimenti giuridici che implicano il pagamento di una somma di denaro (quote), stabilite per sanzionare violazioni di leggi, regolamenti o obblighi contrattuali;
- Sanzioni Interdittive, provvedimenti giuridici che comportano la privazione o la limitazione di determinati diritti o prerogative, adottate come conseguenza di violazioni di leggi o regolamenti.

La **probabilità di manifestazione dell'evento** è stata valutata sulla base dei seguenti driver opportunamente ponderati:
- Numero di categoria di reato,
- Storicità degli eventi rischiosi,
- Frequenza e ripetibilità delle attività esposte al rischio.

Il prodotto tra la probabilità e l'impatto ha consentito di quantificare il rischio potenziale associato a ciascuna categoria di rischio (basso, medio, alto, molto alto) in ogni area identificata.

Al fine di abbattere il **RISCHIO POTENZIALE**, per ogni "area" e "attività" esposta a rischio sono analizzati / valutati gli elementi chiave / driver, del Sistema di Controllo interno (cd. "SCI"):

- **Regolamentazione***: esistenza di disposizioni aziendali / procedure formalizzate / prassi operative idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili.*
- **Controlli:** *le misure, i processi o le procedure adottate per garantire che le attività siano svolte in conformità con le regole, i principi etici e le politiche aziendali stabilite.*

- **Tracciabilità:** *"registrazione" delle operazioni relative ad un'attività sensibile, presenza di "supporti documentali" in merito ai processi decisionali e gestione controllata dei documenti aziendali, controlli puntuali in chiave 231.*
- **Segregazione***: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, con garanzia di separazione dei ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla un processo.*
- **Poteri e Deleghe***: esistenza di poteri autorizzativi e di firma, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della struttura.*

Sulla base dei giudizi espressi singolarmente sui presidi organizzativi, con riferimento ai profili di valutazione di adeguatezza dell'impianto, è stata effettuata la **valutazione complessiva del SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO (cd. "SCI"**), con l'attribuzione di un giudizio di sintesi: *Efficace, Parzialmente Efficace, Non Efficace*.

In tale fase è stata condotta anche un'***analisi del "divario" (Gap Analysis)***, rispetto ai "driver di analisi" sopra individuati, *Regolamentazione, Controlli, Tracciabilità, Segregazione, Poteri e Deleghe*, ed è stata condotta un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") la quale, ha messo in luce gli "scostamenti" esistenti tra il "sistema di governance" operante e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dal Decreto. Tale analisi ha rappresentato, di fatto, la *"base informativa di riferimento"* per individuare gli interventi di miglioramento al sistema di controllo interno, che nel rispetto dei livelli di efficienza e di efficacia della gestione, siano in grado di fornire una risposta adeguata alle esigenze e prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/01.

Fase III - Regolamentazione attività esposte a rischio e Formalizzazione Modello
In funzione dei risultati, si è proceduto all'elaborazione di correlati Protocolli comportamentali, sia di parte Generale, che Speciale, volti a prevenire la commissione dei reati.

Con i Protocolli Generali sono stati fissati i principi di comportamento e strumenti di controllo general-preventivi, ossia rivolti a tutti i destinatari.

Con i Protocolli Speciali sono stati definiti gli strumenti di natura special-preventiva, quali presidi, sistemi di monitoring e prescrizioni comportamentali vincolanti nei confronti dei soggetti operanti negli ambiti aziendali risultati "critici" o "sensibili" alle tipologie di rischio-reato mappate.
Per quanto concerne le altre famiglie di reati realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza dei principi generali del presente Modello oltre che del Codice Etico della Società.

3.3 STRUTTURA E COMPONENTI DEL MODELLO

Il Modello di Metro Salerno Scarl quale strumento unitario, è costituito dai seguenti componenti essenziali:
- Parte Generale e Sistema Disciplinare;
- Parte Speciale;
- Matrici di Mappatura dei rischi reato;
- Codice Etico.

Nello specifico, nella **Parte Generale**, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, nonché della regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza, sono sinteticamente rappresentate le componenti sottoindicate (di seguito anche "Componenti") che, in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria, corredano il Modello:

- il modello di governance ed il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il sistema di whistleblowing;
- la comunicazione e la formazione sul Modello e le sue Componenti;
- il Sistema Disciplinare: gli artt. 6 e 7 del Decreto, per l'effettività ed efficacia del Modello, richiede l'adozione di un Sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare l'eventuale violazione delle

prescrizioni ivi indicate. La Società ha, quindi, predisposto un "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio" che definisce la procedura di contestazione dell'addebito, di conduzione della fase istruttoria, nonché di irrogazione all'autore della violazione di misure disciplinari congrue ed efficaci, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché dalle leggi e regolamenti vigenti.

Sono altresì previste sanzioni irrogabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsivi, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate *(Whistleblowing*).

Inoltre, l'elenco dei reati presupposto, rappresenta un allegato alla Parte Generale.

Nella **Parte Speciale** vengono individuati:
- i **Protocolli Generali di comportamento** da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i **Protocolli Specifici**, previsti con riferimento alle singole attività c.d. "sensibili".

Per ciascun **Protocollo Specifico** vengono descritte:
- **Le fattispecie di reato rilevanti;**
- **Le Funzioni aziendali coinvolte;**
- **Le attività sensibili;**
- **I presidi / controlli adottati per prevenire.**

La Matrice di Mappatura dei "Rischi – Reato", ossia il documento di sintesi delle evidenze risultanti delle potenzialità commissive dei singoli reati di cui al Catalogo 231/01.

- **Il Codice Etico**: per l'efficace prevenzione dei reati è indispensabile la ricorrenza di un contesto aziendale caratterizzato dall'integrità etica e da una condivisa sensibilità al controllo, capace di permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza. L'integrità etica e la compliance contribuiscono in modo rilevante all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, caratterizzando le condotte ed influendo sui comportamenti che potrebbero sfuggire ai controlli medesimi.
  Partendo da questa premessa, la Società ha adottato il Codice Etico con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e ne ha previsto la diffusione a tutti gli interessati. Esso proclama i principi valoriali condivisi e conseguentemente declinati nella configurazione dei comportamenti attesi dagli Esponenti aziendali e da coloro che collaborino con la Società.

  Da un punto di vista funzionale, il Codice Etico è volto a:

  - garantire l'esplicita posizione assunta dall'Azienda in merito ai comportamenti dovuti dai soggetti apicali e dai sottoposti, dai propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto;
  - integrare i riferimenti utili all'assunzione di comportamenti operativi adeguati in ogni circostanza anche non prevedibile ovvero risultata, a seguito della valutazione del rischio, inefficiente o inefficace nell'istituzione di specifici controlli di linea e/o di revisione.

3.4 MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

Il Consiglio di Amministrazione, anche su istanza o sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento periodico del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

1. modificazioni dell'assetto interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

2. cambiamenti delle aree di business;
3. modifiche normative;
4. risultanze dei controlli;
5. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di riesame periodico e saranno valutati almeno i seguenti aspetti:

- Variazioni del "catalogo dei reati" previsti dal D. Lgs. 231/01 e relativa analisi di applicabilità;
- Coerenza dei presidi adottati con l'operatività corrente;
- Variazioni dell'assetto organizzativo;
- Rilievi effettuati dalle funzioni interne con rilevanza 231/01, al fine di identificare interventi "correttivi" al Modello o di componenti di esso.

L'Organismo può, comunque, proporre la revisione del Modello o di componenti di esso ogni qual volta lo ritenga necessario, ovvero qualora accerti anomalie o malfunzionamenti nell'operatività degli strumenti di prevenzione dei reati, accertate anche in esito a verifiche, riscontri, segnalazioni ricevute da Responsabili di funzioni aziendali, ovvero da whistleblower.

4 I PRINCIPI GENERAL PREVENTIVI

4.1 I PRINCIPI GENERAL PREVENTIVI

I comportamenti di tutti gli Esponenti aziendali devono conformarsi alle prescrizioni di cui alle vigenti disposizioni di legge (ordinaria e speciale) ed ai principi contenuti nel Codice Etico.

L'adeguata formalizzazione (inerente obiettivi, poteri, limiti, responsabilità e compiti operativi) dei processi "a rischio" costituisce la primaria e indispensabile forma di presidio del rischio e un elemento caratteristico nella costruzione del MOG.

La Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

i. assicurare che il personale aziendale, di qualsivoglia livello, sia assunto, diretto e formato secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Società, i principi e le previsioni del Modello, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori;
ii. favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni atte ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
iii. garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta nella Società. In tal senso, il sistema delle procure e delle deleghe deve contenere la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari, e dei limiti di autonomia;
iv. sanzionare comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società;
v. prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società ovvero dei singoli Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
vi. rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale, nonché i rapporti con le Autorità di Vigilanza e controllo, in documenti attendibili e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
vii. attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio;
viii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
ix. assicurare il rispetto delle prescrizioni contenute nel Protocollo di Legalità eventualmente applicabili ai contratti di appalto cui la Società partecipa o dà esecuzione, garantendone l'attuazione mediante l'adozione delle procedure aziendali, dei controlli previsti dal presente Modello e degli obblighi di verifica nei confronti dei soggetti appartenenti alla filiera dell'appalto, nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e prevenzione delle infiltrazioni della criminalità organizzata.

Tali principi devono essere "declinati" per ogni tipo di operatività e processo.
È responsabilità di tutte le funzioni coinvolte nelle attività, ciascuna nell'ambito della propria competenza, osservarne e farne osservare il contenuto e segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia della procedura medesima, onde poter adottare gli opportuni provvedimenti e correttivi.

Risultano PRINCIPI DI COMPORTAMENTO, vincolanti tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto espresso di porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 c.s.m.;
- il divieto di porre in essere comportamenti che, sebbene non sostanzino *ex se* un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo, o esserne strumento, o agevolarne la consumazione;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari o incaricati di un pubblico servizio, nonché di dar seguito a loro richieste di indebiti vantaggi.

Sono altresì PRINCIPI DI CONTROLLO, rivolti a qualsiasi Esponente aziendale, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:
- la definizione dei Livelli autorizzativi e di controllo per il compimento di ciascuna fase operativa caratteristica di un processo;
- la Ripartizione dei poteri, delle responsabilità e dei presidi di controllo, onde impedire la concentrazione sul medesimo soggetto della gestione esclusiva ed autoreferenziale dei processi;
- una sufficiente Separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- la documentabilità delle attività di controllo, supervisione e vigilanza;
- la costante Identificazione, misurazione e monitoring dei principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi per l'esercizio dell'attività istituzionale;
- la Tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino i caratteri e le modalità dell'operazione e i soggetti coinvolti;
- l'individuazione degli specifici Livelli autorizzativi o di supervisione commisurati alle caratteristiche e alla tipologia delle transazioni;
- la Veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento dei processi, all'esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al reporting ad Organi sociali e ad Autorità di vigilanza.

L'attribuzione di responsabilità deve essere definita evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche, ai vari livelli, ed i successivi controlli, in un unico soggetto.

I suddetti principi informano anche il Sistema di Controllo Interno, finalizzato a garantire un governo efficiente ed efficace della Società, presupposto indispensabile per l'ottenimento del beneficio di esimente da responsabilità di cui al Modello 231/01.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto indica, quale condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, Metro Salerno Scarl ha optato per una soluzione che è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La Società, in considerazione di quanto sopra, ha nominato un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica.

L'Organismo è nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.
All'atto della nomina, lo stesso Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo le condizioni di *autonomia* e *continuità di azione* previste e ne stabilisce il compenso.

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- **autonomia e indipendenza**: non attribuzione, né esercizio, di compiti operativi presso la Società e disponibilità di un proprio budget di spesa;
- **professionalità**: conoscenze ed esperienze specialistiche, proprie di chi svolge attività ispettiva e legale;
- **continuità d'azione**: esercizio non occasionale delle funzioni e creazione di una struttura dedicata all'attività di vigilanza;
- **onorabilità ed assenza di conflitti di interessi:** negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

5.1 I CASI DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

Costituiscono cause di ineleggibilità e di incompatibilità per la nomina dell'Organismo di Vigilanza:

- la sussistenza di condanne definitive per qualunque delitto non colposo che comporti la pena della reclusione e comunque per quelle condanne che comportino una pena che preveda l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
- l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- una sentenza di condanna non passata in giudicato, a carico dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'applicazione di misure cautelari personali a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- la sussistenza di vincoli di parentela con il Vertice aziendale o interessi economici[10];
- qualsiasi situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi tale da compromettere l'autonomia e l'indipendenza richieste per lo svolgimento dell'incarico di Organismo di Vigilanza.

Non possono essere nominati, altresì, coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, nonché coloro con conflitti d'interesse tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti da svolgere.

[10] Per vincoli di parentela si intendono: il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori dell'ente, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate.

Ove l'Organismo di Vigilanza incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità; trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione dovrà revocare il mandato.
Durante il periodo su richiamato, stabilito dal Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è sospeso dalle sue funzioni.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza si dimetta, ovvero incorra in delle cause d'ineleggibilità, o debba cessare, anche temporaneamente la sua funzione, il Consiglio di Amministrazione procede alla sua sostituzione, nominando immediatamente un nuovo Organismo di Vigilanza.

L'incompatibilità con la funzione di Organismo di Vigilanza determina la sua immediata ed automatica decadenza dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza decade automaticamente se la Società subirà una condanna passata in giudicato ai sensi del D. Lgs 231/2001 o subirà un provvedimento penale definito tramite il cosiddetto patteggiamento o risulterà, accertata dagli atti, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo secondo quanto previsto dall'art.6 comma1 lettera d) del Decreto.

Al fine di consentire continuità di azione, infine, l'OdV è dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività.

5.2 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni.

La cessazione dell'OdV può avvenire per rinuncia, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta e inviata al Consiglio di Amministrazione.

La **revoca dell'OdV** può avvenire solo per giusta causa con delibera dell'Organo Amministrativo, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca deve intendersi:
a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda l'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni;
b) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia ed iniziativa e di controllo, di indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello;
d) il venir meno all'obbligo di riservatezza;
e) il venir meno dei requisiti di onorabilità.

5.3 IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo la disponibilità delle risorse finanziarie, organizzative e strutturali necessarie all'assolvimento dell'incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto.
Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, liberamente e personalmente, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, salvo l'obbligo di rendicontazione annuale all'organo amministrativo, con contestuale richiesta di eventuale ricostituzione dello stesso nel caso di intervenuto utilizzo.

Il budget di dotazione deve essere impiegato esclusivamente per esborsi o impegni di spesa relativi all'espletamento delle sue funzioni come, a titolo esemplificativo, per assistenza tecnico-professionale, consulenze specialistiche, richieste di parere, certificazioni esterne, ecc.
Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere all'Organo Amministrativo, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.
In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, così come di consulenti esterni; per quest'ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

5.4 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Stante le funzioni precipuamente individuate dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, vale a dire di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento, spettano all'OdV, fra gli altri, i seguenti compiti:

1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
   - verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
   - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
   - a tali fini, monitorare l'attività dell'Ente effettuando verifiche periodiche e straordinarie (c.d. "*spot*"), nonché i relativi *follow-up*;

2) di aggiornamento del Modello, ovvero:
   - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'Organo Amministrativo o alle funzioni dell'Ente eventualmente competenti l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività dell'Ente e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:
   - monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni,
   - monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
   - riscontrare con l'opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;

4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
   - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti al rispetto del Modello;
   - esaminare e valutare tutte le informazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
   - informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
   - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
   - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:
- a documentare puntualmente, anche ad esempio mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni

fornite alle funzioni dell'Ente interessate. A tal fine anche gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV (in formato elettronico e/o cartaceo).
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle eventuali risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:
- di effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti dell'Ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività dell'Ente o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziate dall'Organo Amministrativo.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato poiché ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

5.5 FLUSSI INFORMATIVI

Flussi Informativi all'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto richiede che il Modello preveda "*obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli*". La definizione e la gestione del sistema di flussi informativi assumono, quindi, un ruolo centrale per l'efficace funzionamento del Modello. L'obbligo di informazione all'OdV è, dunque, concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull' efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

Le modalità di realizzazione del flusso informativo periodico all'Organismo di Vigilanza possono essere previste in una norma interna che disciplini, almeno, i seguenti elementi: contenuti del flusso, responsabile del flusso, tempistica di trasmissione (frequenza e scadenza) e modalità di inoltro all'OdV.

In attuazione di quanto sopra e di quanto indicato nelle migliori pratiche in materia, devono essere trasmesse all'OdV, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni:
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
- verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo ed eventuali prescrizioni formulate, visite ispettive e verbali di accertamento predisposti dagli enti competenti;
- provvedimenti/notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altre autorità (inclusa

l'Amministrazione Finanziaria).

Per la puntuale individuazione dei flussi informativi da trasmettere all'Organismo di Vigilanza, dei soggetti responsabili della relativa trasmissione, delle modalità e delle tempistiche previste, si rinvia all'Allegato 2 – "Flussi Informativi".

L'Organismo di Vigilanza riceve, altresì, dal Datore di Lavoro (o soggetto da esso delegato), una relazione annuale, preventivamente condivisa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (di seguito "RSPP"), sulle attività svolte nel periodo in esame. Tale relazione ha lo scopo di attestare la regolarità degli adempimenti in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro nel rispetto dei dettami del D. Lgs. 231/2001.

I Flussi informativi verso l'OdV possono essere trasmessi a mezzo e-mail alla casella di posta elettronica istituita dall'Organismo di Vigilanza.

Flussi Informativi dell'Organismo di Vigilanza

Quanto ai flussi informativi dell'OdV agli Organi Societari, si rammenta che l'OdV relaziona per iscritto, almeno annualmente, all'Organo Amministrativo sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure un'anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

La Relazione periodica dell'OdV dovrebbe riguardare, in particolare:
- le attività svolte dall'OdV e le relative risultanze, eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- gli esiti delle attività di verifica sull'effettività e adeguatezza del Modello e le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurarle, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive già deliberate dall'Organo Amministrativo;
- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.
- pianificazione delle attività di verifica sul funzionamento del Modello e di altri interventi per il periodo successivo.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi all'Organo Amministrativo ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati dallo stesso Organo.
In particolare, l'OdV riferisce immediatamente all'Organo Amministrativo in merito a:
- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- eventuali problematiche o criticità che si siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

5.6 RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI

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

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e in quanto "parte della società" è autorizzato al trattamento da parte del Titolare.

L'Organismo di Vigilanza uscente deve provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente al nuovo Organismo.

5.7 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- **con cadenza annuale**, una **relazione informativa**, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;

- **immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello**, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente.

Nell'ambito del reporting annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D. Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.
L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

5.8 RAPPORTO CON IL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale, per l'affinità professionale ed i compiti attribuiti dalla legge vigente, è uno degli interlocutori "istituzionali" dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, il Collegio Sindacale:

- prende visione, su base periodica, della relazione che l'Organismo di Vigilanza predispone per il Consiglio di Amministrazione circa:
  - l'attività svolta;
  - le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o di eventi interni alla Azienda, sia in termini di efficacia del Modello;

- può interloquire con l'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento o presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello Organizzativo o a situazioni specifiche.

Con riferimento ai rapporti tra Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale, si stabilisce:
- la facoltà per l'OdV di richiedere al Presidente del Collegio Sindacale la convocazione del Collegio stesso per motivi urgenti;
- la facoltà per il Collegio Sindacale di convocare l'OdV in qualsiasi momento qualora ne ravvisi la necessità;
- l'obbligo per l'OdV di riferire immediatamente al Collegio Sindacale se emergono elementi che fanno risalire la commissione o il tentativo di commissione di un reato al massimo vertice esecutivo.

6 SISTEMA DI SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI (C.D. WHISTLEBLOWING)

Metro Salerno si è conformata alla **nuova disciplina del Whistleblowing** di cui al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

In particolare, il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato (*lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, soci, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc*) consistenti in:
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/01 o violazioni del Modello 231/01[11];
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'allegato al decreto) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea (indicati nell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937, anche se non previsti nell'allegato al decreto) relativi ai seguenti settori:
  - appalti pubblici,
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo,
  - sicurezza dei trasporti,
  - tutela dell'ambiente,
  - protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi).

Le disposizioni del Decreto non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interesse di carattere personale legate ad un interesse della persona segnalante che attengono esclusivamente ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Si precisa che le violazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo (ove non rientranti nelle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee) possono essere effettuate per il tramite dei soli canali di segnalazione interni.

Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC ed alla divulgazione pubblica esclusivamente laddove sussistano i presupposti tassativamente previsti dal D.Lgs. 24/2023.

La Società ha affidato la gestione del canale di segnalazione interna all'**Organismo di Vigilanza**.

Gli interessati possono presentare le segnalazioni attraverso i seguenti canali di segnalazione interna:
- mediante la piattaforma informatica per le segnalazioni di illeciti al sito www.metrosalernoscarl.it ;
- in forma orale, attraverso la richiesta di incontro con l'Organismo di Vigilanza;
- in forma scritta – cartacea: è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata all'Organismo di Vigilanza", al seguente indirizzo: Via Antonio Amato 10, cap 84131, Salerno (SA).

L'Organismo di Vigilanza assicura lo svolgimento di opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo che esse siano svolte entro i tempi stabiliti e nel rispetto della completezza e accuratezza delle attività di istruttoria, attraverso le seguenti attività:
1. rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

[11] Le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno; qualora, la Società non abbia raggiunto la media di 50 lavoratori ed abbia adottato un Modello Organizzativo 231/01.

2. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
3. dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
4. fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
5. mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne;
6. documentare le attività di istruttoria, analisi e determinazione in merito alla segnalazione ricevuta.

La Società si è dotata di una specifica Procedura relativa alla gestione delle segnalazioni whistleblowing così come richiesto dal D.Lgs. 24/2023.

La Società garantisce i segnalanti e le altre persone coinvolte, da qualsiasi forma di ritorsione e discriminazione assicurando in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante ed è irrogata una sanzione disciplinare così come previsto dall'art. 16 comma 3 del D.Lgs. 24/2023.

Nel Sistema Disciplinare sono, altresì, previste sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che si accertano essere i Responsabili degli illeciti segnalati.

7 COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE

Due importanti requisiti del Modello necessari per un suo buon funzionamento sono le attività di comunicazione e formazione che devono essere diversamente modulate in base ai destinatari. Tali attività hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

7.1 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società deve dare piena pubblicità al Modello adottato al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni. L'informazione deve essere completa, capillare, tempestiva, accurata, accessibile e continua.
Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello, la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza, differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari.
L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

a) Comunicazione e diffusione interna

Ogni Esponente aziendale (apicale o sottoposto) riceve al momento dell'assunzione, o successivamente al momento dell'adozione del documento, copia (cartacea o informatica) del Modello 231 della Società e dei documenti allegati e correlati.

b) Comunicazione e diffusione esterna

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso è messa a disposizione su richiesta, oltre al Codice Etico.
Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché delle Componenti ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola volta a garantire il rispetto dei principi contenuti nel Modello e del Codice Etico, pena l'applicazione di sanzioni graduate in base alla gravità della violazione fino alla risoluzione del contratto, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Il Codice Etico verrà messo a disposizione di tutti gli stakeholder (interni ed esterni) mediante pubblicazione dello stesso sul sito della Società.

7.2 L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli di inquadramento dei destinatari. Esso deve illustrare le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta. In proposito, è opportuno prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro periodicità, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello.
In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante attività di Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno e all'esterno della Società.
L'attività dell'OdV si estrinsecherà principalmente:

i. nella partecipazione al processo di definizione del Piano Formativo;

ii. in un'attività di monitoraggio sull'effettività e sull'efficacia della formazione erogata (es: verifica sull'adeguatezza delle iniziative intraprese per assicurare la più ampia partecipazione del personale ai corsi di formazione, valutazione coerenza dei corsi effettuati rispetto ai contenuti del MOG e ai rischi effettivi, verifica sulla differenziazione dei corsi di formazione in base alla tipologia di dipendenti a cui è rivolta, ecc);

iii. nell' identificare eventuali azioni da sollecitare per promuovere le attività di formazione attese.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte integrante, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative quali: formazione in aula e anche tramite la modalità e-learning.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli, interni ed esterni alla Società, operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello. Specifica attenzione deve essere riservata ai neoassunti e ai dipendenti che vengono chiamati a svolgere un nuovo incarico, essendo costoro posti di fronte ad una diversa realtà lavorativa.

8 ADOZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione, deve essere messo a disposizione di tutti i destinatari, tenuti alla sua applicazione.

Il Consiglio di Amministrazione cura la divulgazione e la diffusione, affinché il Modello ed il Codice Etico siano conosciuti e messi a disposizione di chiunque, ed in particolare di tutti i soggetti tenuti alla loro osservanza. Il mancato rispetto darà luogo alle sanzioni ivi previste.

L'Organo Amministrativo assicura lo sviluppo e la messa in atto del Modello, attraverso le seguenti attività:

- comunicare all'organizzazione l'importanza di ottemperare senza riserve ad ogni prescrizione prevista dal Modello;
- assicurare l'attività di formazione interna, in modo tale che nessuno possa ignorare, a seconda dei livelli e delle responsabilità, le prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- promuovere una politica di conformità al Modello;
- assicurare che siano definiti gli obiettivi di *compliance* al Modello;
- assicurare la disponibilità delle risorse;
- assicurare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- adottare gli strumenti sanzionatori;
- assicurare che le responsabilità, i compiti, le deleghe e le autorità siano definite e rese note nell'ambito dell'organizzazione.

9 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il presente capitolo descrive il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio correlato a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex. D. Lgs. 231/2001) adottato da Metro Salerno Scarl, quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (nel seguito "MOG" o "Modello 231/01"), o di componenti di esso, nonché il successivo sanzionamento del trasgressore.

È il medesimo Decreto n. 231 che all'art. 6, comma 2, lett. e) a richiedere all'ente collettivo di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Infatti, la previsione espressa di una sanzione comminabile a chi violi una regola comportamentale del MOG è condizione di effettività dello stesso.

Le prescrizioni contenute nel Codice Etico e, in generale, in ogni componente del MOG adottato da Metro Salerno Scarl devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ., giusta il disposto dell'art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231/01.
Del pari, tale obbligazione viene ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da Metro Salerno Scarl, con i Terzi (*i.e. fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, outsourcers*), nel seguito definiti come "Collaboratori esterni".

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300 circa i diritti e le guarentigie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicabile.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento amministrativo a carico della Società, ovvero penale e/o giuslavoristico a carico dell'Esponente aziendale, giacché le regole comportamentali del MOG sono stabilite da Metro Salerno Scarl, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.
Infatti, il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è volto a sanzionare i comportamenti prodromici alla commissione di un illecito, ancorché non si sostanzino in fatti penalmente rilevanti.
Le sanzioni previste sono irrogabili per i comportamenti tenuti dai Dipendenti, dai Dirigenti, dagli Amministratori, dai Sindaci, nonché dai Collaboratori esterni.
Le sanzioni previste dal presente sistema disciplinare sono altresì applicabili, nei casi di violazione delle misure di tutela del segnalante (c.d. whistleblower), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

9.1 I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

I Soggetti Apicali
Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nelle Componenti ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno a Metro Salerno Scarl, una posizione c.d. "apicale".

A mente dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone *"che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, nonché i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'ente.

Assume rilevanza, la posizione dell'organo amministrativo della Società.

Inoltre, nel novero dei Soggetti Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché – ove presenti – i preposti delle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad esempio, mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

I sottoposti

L'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".
Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti della Società legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: **i Terzi Destinatari**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:
- tutti coloro che intrattengono con Metro Salerno Scarl un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche in virtù di contratto di servizi);
- i contraenti ed i partner.

9.1.1 Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e dal Codice Etico e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/01.

Incorre nei provvedimenti disciplinari il soggetto che violi le procedure interne previste o richiamate nel Modello – ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello stesso.

Costituiscono comunque grave trasgressione i seguenti comportamenti:
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231/01, promosse da Metro Salerno Scarl;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello ed i relativi flussi informativi.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

9.2 PRINCIPI GENERALI

È sanzionabile qualsiasi condotta (attiva od omissiva) configurante un'infrazione ad una prescrizione del Modello 231/01, anche qualora l'evento non si realizzi.

Per ogni violazione dei precetti e delle disposizioni del MOG troveranno applicazione sanzioni disciplinari tipiche, proporzionate e adeguate alla gravità delle mancanze, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per Metro Salerno Scarl, e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- al Contratto Collettivo Nazionale **Edilizia Industria**;
- per i Collaboratori e Fornitori di beni, servizi o opere al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contatti e nei conferimenti di incarico.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") nominato da Metro Salerno Scarl verificherà che le misure disciplinari sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione siano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, sarà irrogata la sanzione più grave.

9.3 TIPOLOGIE DI SANZIONI DISCIPLINARI

9.3.1 Sanzioni per i Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Metro Salerno Scarl degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2, c.c.
Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Metro Salerno Scarl in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per tutti i dipendenti, sia di livello dirigenziale che non, i provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

In applicazione del Contratto Collettivo di Lavoro, si prevede che le mancanze del dipendente possono essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art. 44 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.

La Società può procedere al licenziamento del dipendente:
1) per riduzione di personale;
2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15/7/1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3), l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

Incorre nei provvedimenti suddetti il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate nel Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello stesso.
La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231/01, promosse da Metro Salerno Scarl;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello ed i relativi flussi informativi.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello 231/01, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti (nei limiti delle rispettive deleghe e competenze).

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

9.3.2 Sanzioni per i Dirigenti

In caso di violazione del Modello organizzativo, da parte dei dirigenti, Metro Salerno Scarl provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile, indicate al punto precedente.

Con riferimento al Modello costituiscono sempre illeciti disciplinari:
- la violazione del Codice Etico, delle procedure interne e delle regole comportamentali eventualmente applicabili direttamente al personale dirigente;
- l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i processi sensibili, di comportamenti non conformi alle condotte ragionevolmente richieste ai dirigenti, in relazione al ruolo rivestito ed ai profili di responsabilità agli stessi riconosciuti.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari verso i dirigenti sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione in accordo con il Consiglio di Amministrazione.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

9.3.3 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

I provvedimenti sanzionatori, a seconda della natura (colposa o dolosa), della gravità dell'infrazione commessa e accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, bonus, fringe benefit, ecc.), la revoca dei poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico con conseguente sostituzione del membro.

Anche nell'interesse del componente imputato, l'OdV può proporre all'Organo amministrativo e all'Assemblea il provvedimento di sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni rivestiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

Resta in facoltà della Società agire in responsabilità nei confronti dell'Amministratore autore della violazione accertata e sanzionata in sede disciplinare.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, a eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- inosservanza dei principi di comportamento del Regolamento interno, del Codice Etico e delle regole del Modello, nonché dei protocolli e delle procedure aziendali adottate nell'ambito dello stesso;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

9.3.4 Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

9.3.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni, consulenti e dei partner commerciali

L'adozione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Metro Salerno Scarl di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga a adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto dell'ente al risarcimento degli eventuali danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

9.3.6 Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 coloro che effettuano le segnalazioni non possono subire alcuna ritorsione.
Si intende per ritorsione: "*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*".

Di seguito sono indicate talune fattispecie che possono costituire ritorsioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 secondo quanto previsto dall'art. 17 D.Lgs. 24/2023:
a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) le note di merito negative o le referenze negative;
f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione di quanto previsto dall'art. 17 sono nulli (ad esempio, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, il mutamento di mansioni).

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 del D.Lgs. 24/2023, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni che possono costituire "ritorsioni" si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, è a carico di colui che le ha poste in essere (datore di lavoro).

La società applica dunque i provvedimenti sanzionatori previsti dal presente Sistema Disciplinare, fermo restando le sanzioni amministrative pecuniarie irrogabili da parte di ANAC, nei confronti di coloro che risultano essere responsabili degli illeciti enunciati nell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023.
In particolare, vengono applicate sanzioni:

a) sono state commesse ritorsioni
b) quando la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla
c) quando è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12
d) quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
e) quando (nel caso dell'art. 16, comma 3, D.Lgs. 24/2023) è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La società, in linea con la normativa interna, agisce in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione dei segnalanti, anche in caso d'infondatezza della segnalazione, assicurando altresì la riservatezza del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

9.4 PRINCIPI PROCEDURALI

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato a rilevare eventuali violazioni del MOG vigente, sia mediante accertamento (in occasione di verifiche, ispezioni e controlli) che indirettamente, su comunicazione ricevuta all'indirizzo di posta elettronica riservato dell'Organismo, o con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo.

Ove, nell'ambito della propria attività di verifica del Modello 231, venga rilevata una possibile violazione, l'OdV (anche attraverso un proprio membro delegato, o avvalendosi di funzioni interne) espleterà un'attenta e riservata attività istruttoria volta all'accertamento del fatto e della sua gravità, nel rispetto dei principi e delle garanzie sanciti dall'art. 7, legge 20 maggio 1970 n. 300, "Statuto dei Lavoratori" e dalle procedure all'uopo previste dal CCNL applicabile.

Qualora gli eventi o i comportamenti in istruttoria risultino assoggettati a formali accertamenti o a provvedimenti di Autorità pubbliche o Autorità di Vigilanza, l'Organismo dovrà esserne informato e, d'intesa con i Legali incaricati, potrà attendere l'esito dei medesimi per il completamento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta, nei modi e termini di legge e di CCNL, previa contestazione formale della violazione al soggetto imputato e condotta nel rispetto del principio del contraddittorio.

Nell'ambito del suo potere ispettivo, l'Organismo può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati o informati, nell'ambito delle prerogative proprie di tale fase.

Solo a conclusione dell'istruttoria l'Organismo darà formale comunicazione al di Datore di lavoro della Società che attiverà la procedura di sanzionamento disciplinare secondo le prescrizioni del CCNL applicabile, fatto salvo l'eventuale e successivo controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Ferma restando la competenza disciplinare del Datore di lavoro, l'OdV potrà fornire parere consultivo in merito alla congruità della sanzione individuata ed alla concreta attitudine di essa ad impedire la reiterazione della violazione.

9.5 TENTATIVO

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del MOG anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con Metro Salerno Scarl.

9.6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Onde garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è affisso in copia presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.
Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria.

9.7 NORMA DI RINVIO

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicabili.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

METROSALERNO S.C. A R.L.

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231
"DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE"

ALLEGATI

ALLEGATO 1: REATI PRESUPPOSTO

In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex* art. 5, comma 1, del Decreto stesso.[12]

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nella seguente tabella:

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
1	*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
2	*24-Bis*	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
3	*24-Ter*	Delitti di criminalità organizzata
4	*25*	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
5	*25-Bis*	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6	*25-Bis.1*	Delitti contro l'industria e il commercio
7	*25-Ter*	Reati societari
8	*25-Quater*	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
9	*25-Quater.1*	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
10	*25-Quinquies*	Delitti contro la personalità individuale
11	*25-Sexies*	Abuso di mercato
12	*25-Septies*	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
13	*25-Octies*	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
14	*25-Octies.1*	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori

[12] L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
15	*25-Octies.2*	Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea
16	*25-Novies*	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
17	*25-Decies*	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
18	*25-Undecies*	Reati Ambientali
19	*25-Duodecies*	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
20	*25-Terdecies*	Razzismo e Xenofobia
21	*25-Quaterdecies*	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
22	*25-Quinquiesdecies*	Reati Tributari
23	*25-Sexiesdecies*	Contrabbando
24	*25-Septiesdecies*	Delitti contro il patrimonio culturale
25	*25-Duodevicies*	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
26	*25-Undevicies*	Delitti contro gli animali
27	*25-Vicies*	Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale
28	*L. 146/2006, art. 10*	Reati transnazionali

Di seguito, si riporta il dettaglio dei reati inclusi nei suddetti articoli del Decreto.

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[13]

- *malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)*[14];
- *indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)*[15];
- *turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)* [16];

[13] Come da ultimo novellati dalla legge 27 maggio 2015 n. 69 e dalla Legge n. 3 del 2019 nonché da ultimo dal Decreto-Legge 25 febbraio 2022, n.13 entrato in vigore il 26 febbraio 2022.
[14] Come da ultimo modificato dal D.L. 25 febbraio 2022, n 13 convertito con modificazioni dalla legge 25 /2022.
[15] Come da ultimo modificato dal D.L. 25 febbraio 2022, n 13, convertito con modificazioni dalla legge 25/2022.
[16] Introdotto dalla L. 9 ottobre 2023 n. 137 di conversione del D.L. 105/2023.

- *turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (353-bis c.p.)* [17];
- *frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)*[18];
- *truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.)*[19];
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)*[20];
- *frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)*[21];
- *frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)*[22];

Art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati:
- *documenti informatici (art. 491-bis c.p.)*;
- *accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)* [23];
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all' accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- quater c.p.)*[24];
- *intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)* [25];
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)*[26];
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)* [27];
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-ter c.p.)* [28];
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)* [29];
- *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)* [30];
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.)* [31];
- *frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)*;
- *violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica. (art. 1, comma 11 del decreto-legge 21 settembre 2019, n.105, convertito in legge il 18 novembre 2019, n.133)*;
- estorsione (cd. Informatica) (Art. 629 c.p.) [32].

Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata:
- *associazione a delinquere (art. 416 c.p.)*;
- *associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.)*;
- *scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)*;
- *sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)*;
- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d. P.R. n. 309/90)*;
- *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 escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo,*

[17] Introdotto dalla L. 9 ottobre 2023 n. 137 di conversione del D.L. 105/2023.
[18] Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.
[19] Così come novellato dall'art. 8, comma 1 del D.Lgs. 10 aprile 2018 n.36, modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020, dal D.Lgs.n.150 del 10 Ottobre 2022 e dalla Legge n.90 del 28 giugno 2024, dal D.L. dell'11 aprile 2025 convertito dalla L n.80 del 9 giugno 2025.
[20] Modificato da D.L.n.13 del 25 febbraio 2022.
[21] Da ultimo modificato da D.Lgs.n.184 dell'8 novembre 2021 e da D.Lgs.n.150 del 10 ottobre 2022.
[22] Modificato da D.Lgs.n.184 dell'8 novembre 2021 e da D.Lgs.n.156 del 4 ottobre 2022.
[23] Modificato dalla legge n.90 del 28 giugno 2024.
[24] Rubrica così sostituita dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 (Legge Europea 2019-2020).
[25] Modificato dalla Legge n.238 del 23 dicembre 2021 e dalla Legge n.90 del 28 giugno 2024
[26] Rubrica così sostituita dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 (Legge Europea 2019-2020).
[27] Modificato dalla Legge n.90 del 28 giugno 2024.
[28] Modificato dalla Legge n.90 del 28 giugno 2024.
[29] Modificato dalla Legge n.90 del 28 giugno 2024.
[30] Introdotto dalla Legge n.90 del 28 giugno 2024.
[31] Modificato dalla Legge n.90 del 28 giugno 2024.
[32] Introdotto dalla Legge n.90 del 28 giugno 2024.

della legge 18 aprile 1975, n.110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.)[33].

Art. 25 Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione:
- *peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)*[34];
- *Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.)* [35];
- *peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)*[36];
- *concussione (art. 317 c.p.)*[37];
- *corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)*[38];
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)*;
- *circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)*;
- *corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)*;
- *induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)*;
- *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 della C.E.E. o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e altri stati esteri (art. 322-bis c.p.)*[39];
-
- *traffico di influenze illecite (art. 346 – bis c.p.)*[40];

Art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:
- *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.)*.

Art. 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio:
- *turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)*;
- *illecita concorrenza con minaccia e 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 prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)*;
- *frode alimentare (Art. 517 sexies c.p.)*[41];

[33] Cfr. art. 2 della legge 18 aprile 1975, n. 110, così come novellato dall'art. 5, c.1, lett. b), n. 2 del D. Lgs. 10 Agosto 2018, n. 104.
[34] Introdotto con il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.
[35] Introdotto dal Decreto Legge n.92 del 4 luglio 2024 e modificato dalla Legge di conversione n.112 dell'8 agosto 2024.
[36] Introdotto con il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.
[37] Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b) della legge 9 gennaio 2019, n. 3.
[38] Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b) della legge 9 gennaio 2019, n. 3.
[39] Modificato da L. n.190/2012, L. n.3/2019, da D.Lgs. n.75 del 14 luglio 2020, da D.lgs n.156 del 4 ottobre 2022 e da D.L. n.92 del 4 luglio 2024, da L. di conversione n.112 dell'8 agosto 2024 e da L. n.114 del 9 agosto 2024 nel testo e nella rubrica.
[40] Modificato dalla L. n.3/2019 e sostituito dalla L. n.114 del 9 agosto 2024.
[41] Introdotto con la Legge 21 aprile 2026 n. 75.

- *commercio di alimenti con segni mendaci (Art. 517 -septies c.p.)*[42]*;*
- *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.)*[43].

Art. 25-ter, Reati societari:
- *false comunicazioni sociali (art. 2621 c. c.)*;
- *fatti di lieve entità (art. 2621 bis c. c.)*;
- *false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c. c.)*;
- *impedito controllo (art. 2625, comma 2, c. c. così come modificato dal D.lgs. 39/2010, in attuazione della direttiva 2006/43/CE)*;
- *indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c. c.)*;
- *illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c. c.)*;
- *illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c. c.)*;
- *operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c. c.)*;
- *omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.)*;
- *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 co. 3 c.c.)*[44];
- *istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)*
- *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)*[45].

Art. 25-quater, Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:
- *Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);*
- *associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)*;
- *circostanza aggravanti e attenuanti (art. 270 bis. 1 c.p.);*
- *assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)*;
- *arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)*;
- *organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p.)*;
- *addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)*;
- *finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (Art. 270 – quinquies. 1);*
- *sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (Art. 270-quinquies. 2);*
- *detenzione di materiale con finalità di terrorismo (Art. 270-quinquies. 3)*[46]*;*
- *condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)*;
- *attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.)*;
- *atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.)*;
- *atti 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.);*
- *istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)*;
- *cospirazione politica mediante accordi (art. 304 c.p.);*
- *cospirazione politica mediante associazione (art.305 c.p.);*
- *banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);*
- *assistenza ai partecipanti di cospirazione o di banda armata (art.307 c.p.);*
- *fabbricazione o detenzione di materie esplodenti (art. 405 c.p.);*[47]

[42] Introdotto con la Legge 21 aprile 2026 n. 75.
[43] Modificato da Legge 21 aprile 2026 n. 75.
[44] Come modificato dal D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38, che ha altresì introdotto il reato di "Istigazione alla corruzione" e dall'art. 1, comma 5, lett. a) della Legge 9 gennaio 2019, n.3.
[45] Articolo introdotto dal D.Lgs.2 marzo 2023 n. 19
[46] Introdotto dal D.L. n. 48 dell'11 aprile 2025 e convertito dalla L. n.80 del 9 giugno 2025.
[47] Introdotto e modificato dal D.L. n.48 dell'11 aprile 2025 convertito dalla L. n.80 del 9 giugno 2025.

- *impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo o danneggiamento installazioni a terra (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 di New York del 9 dicembre 1999 (art.2).*

Art. 25-quater.1, Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale:
- *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.)*[48];
- *pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)*;
- *iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);*
- *tratta di persone (art. 601 c.p.)*;
- Approfittamento della vittima di riduzione in schiavitù o di tratta (Art. 601.1 c.p.);
- *acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)*;
- *intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)*[49];
- *adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).*

Art.25-sexies, Abuso di mercato
- *Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. n. 58 del 1998* [50]*)*;
- *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);*
- *manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. n. 58 del 1998)* [51].

Art. 25-septies, Omicidio colposo (art. 589 c.p.)[52] e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 e 583 c.p.)[53], commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Art. 25-octies, Reati di ricettazione (art. 648 c.p.)[54], riciclaggio (art. 648-bis c.p.)[55] e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)[56],auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.)[57].

Art. 25-octies. 1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori[58]
- *indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter)*[59];
- *detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater)*;
- *frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter)*[60];

48 Così come novellato dalla Legge n. 238 del 23 dicembre 2021.
49 Inserito con modifiche dalla l. n. 199/2016, in vigore dal 4 novembre 2016.
50 Come modificato, al pari dell'art. 185, dal d.lgs. 10 agosto 2018 n. 107 e dalla Legge n. 238 del 23 dicembre 2021.
51 Così come modificato dal D.Lgs. 107/2018, dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 132/2025.
52 Così come modificato dall'art. 12, comma 2 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3 .
53 Così come modificato dall'art. 12, comma 3, della Legge 11 gennaio 2018, n. 3.
54 Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195.
55 Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195.
56 Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195.
57 Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195.
58 Introdotto dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184 come da ultimo modificato dalla L. 9 ottobre 2023 n. 137 di conversione del D.L. 105/2023. L'articolo 25-octies.1 prevede la responsabilità dell'ente anche nel caso di commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale (salvo che non costituisca più grave reato).
59 Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184.
60 Come da ultimo modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184.

- *trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis)*[61].

Art. 25-octies. 2 Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea[62]
- *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-ter c.p.);*
- *Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (Art. 275-quater c.p.);*
- *Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Art. 12 Decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286 - comma 1-bis).*

Art.25-novies, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:
- *in tema di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies l. 22 aprile 1941, n. 633).*

Art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (cfr. art. 377 bis c.p.).

Art. 25-undecies, Reati ambientali:
- *inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)* [63];
- *commercio di prodotti inquinanti (Art. 452 bis 1 c.p.)*[64];*disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)* [65];
- *delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)*;
- *circostanze aggravanti (art. 452- octies c.p.)*;
- *traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)* [66];
- *impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.)*[67];
- *omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.)*[68];
- *attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)*[69];
- *uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)* [70];
-
- *produzione e commercio di sostanze ozono lesive (art. 4 D.Lgs. 81/2026)*[71];
- *produzione e commercio di gas a effetto serra (art. 5 D.Lgs. 81/2026)*[72];
- *reati di cui all'art. 137 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), in materia di scarichi di acque reflue*;
- *reato di cui all'art. 255 bis del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), relativi ad Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari*[73],
- *reato di cui all'art. 255 ter del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), relativi ad Abbandono di rifiuti pericolosi*[74],
- *reati di cui all'art. 256 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata*[75];
- *reato di cui all'art. 256 bis del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), relativi a Combustione illecita di rifiuti*[76],
- *reati di cui all'art. 257 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), in materia di bonifica di siti*;
- *reati di cui all'art. 258 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), correlati alla violazione*

[61] Introdotto con il decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105
[62] Introdotto con il Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211.
[63] Modificato dal Decreto Legislativo 21 aprile 2026, n. 81. .
[64] Introdotto dal Decreto Legislativo 21 aprile 2026, n. 81
[65] Modificato dal Decreto Legislativo 21 aprile 2026, n. 81 .
[66] Modificato dal D.L. n. 116 dell'8 agosto 2025 e convertito da L. n.147 del 3 ottobre 2025.
[67] Introdotto dal D.L. n.116 dell'8 agosto 2025 e convertito dalla L. n. 147 del 3 ottobre 2025.
[68] Introdotto dal D.L. n.116 dell'8 agosto 2025 e convertito dalla L. n. 147 del 3 ottobre 2025.
[69] Modificato dal D.L. n.116 dell'8 agosto 2025 e dalla L. n. 147 del 3 ottobre 2025.
[70] Modificato dalla L. n.82 del 6 giugno 2025.
[71] Introdotto dal Decreto Legislativo 21 aprile 2026, n. 81.
[72] Introdotto dal Decreto Legislativo 21 aprile 2026, n. 81.
[73] Introdotto dalla Legge n.147 del 2025.
[74] Introdotto dalla Legge n.147 del 2025.
[75] Modificato dal D.L. n.116 dell'8 agosto 2025 e dalla L. n. 147 del 3 ottobre 2025.
[76] Introdotto dalla Legge n.147 del 2025.

degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari[77];
- *reati di cui agli artt. 259*[78] *e 260*[79] *del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), correlati al traffico illecito di rifiuti*;
- *Aggravante dell'attività di impresa (art. 259-bis D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)*[80];
- *reato di cui all'art. 259 ter del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), relativi a Delitti colposi in materia di rifiuti*[81],
- *reati di cui all'art. 260-bis del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), in materia di tracciabilità dei rifiuti*;
- *reati di cui all'art. 279 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), in materia di autorizzazioni ambientali e superamento dei valori limite di emissioni*;
- *reati di cui agli artt. 1, 2, 3-bis e 6 della Legge n. 150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica*;
- *reati di cui all'art. 3 della Legge n. 549 del 28 dicembre 1993, correlati alla produzione, al consumo, all'importazione, all'esportazione alla detenzione e alla commercializzazione di sostanze lesive indicate dalla tabella A allegata alla medesima Legge n. 549/1993;*
- *reati di cui agli artt. 8 e 9 del D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, correlati all'inquinamento provocato dalle navi.*

Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286)[82]:
- *Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. n. 286/1998)*
- *Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998).*

Art. 25-terdecies, Razzismo e Xenofobia
Articolo aggiunto dalla Legge n. 167, 20 novembre 2017, richiamante l'art. 3, comma 3-bis, Legge 13 ottobre 1975, n. 654[83]):
- *Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-bis c.p.).*

Art. 25-quaterdecies, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
Il riferimento è ai reati di cui agli articoli 1 e 4, Legge n. 401/1989 che disciplinano rispettivamente:
- *Art. 1: "Frode in manifestazioni sportive",*
- *Art. 4: "Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa".*

Art. 25-quinquiesdecies, Reati tributari.
Articolo che richiama i seguenti delitti previsti dal D. Lgs 74/2000:
- *dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2, comma 1)*;
- *dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2, comma 2-bis)*;
- *dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3)*;
- *emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8, comma 1);*
- *emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8, comma 2-bis);*
- *occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10);*
- *sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (articolo 11).*

Inoltre, in attuazione della c.d. Dir. "PIF" 2017/1371, l'articolo è stato integrato con i seguenti reati che rilevano ai fini 231 quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di

[77] Modificato dal D.L. n.116 dell'8 agosto 2025 e dalla L. n. 147 del 3 ottobre 2025.
[78] Modificati rubrica e testo dal D.L. n. 116 dell'8 agosto 2025 e convertito da L. n.147 del 3 ottobre 2025.
[79] Richiamo da intendersi riferito all'art. 452 quaterdecies c.p. ai sensi dell'art. 7 ex D. Lgs. 21/2018.
[80] Introdotto dal Decreto-legge n. 116/2025 e modificato dalla Legge n. 147/2025.
[81] Introdotto dalla Legge n.147 del 2025.
[82] Come da ultimo novellato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161.
[83] Richiamo da intendersi riferito ora all'art. 604 bis c.p. 3° comma, ai sensi dell'art.7, D. Lgs, 21/2018.

sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro stato membro dell'Unione Europea o da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10.000.000 di euro:
- *dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)*[84];
- *omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)*[85];
- *indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)*[86].

Art. 25-sexiesdecies, Contrabbando[87]
Reati previsti dal D.Lgs. 141/2024 - Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione:
- *Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78);*
- *Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79);*
- *Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80);*
- *Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81*);
- *Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82);*
- *Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di usi particolare e di perfezionamento (art. 83);*
- *Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84);*
- *Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85);*
- *Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86);*
- *Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87);*
- *Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88)*[88];
- *Recidiva nel contrabbando (art. 89);*
- *Contrabbando abituale (art. 90);*
- *Contrabbando professionale (art. 91);*
- *Contrabbando abituale o professionale secondo il codice penale (art. 92);*
- *Delle misure di sicurezza personali non detentive. Libertà vigilata (art. 93);*
- *Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca (art. 94);*
- *Destinazione di beni sequestrati o confiscati a seguito di operazioni anticontrabbando (art. 95).*

Reati previsti dal D.Lgs. 504/1995 - Testo Unico delle Accise
- *Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40);*
- *Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40 bis;*
- *Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi (art. 40 ter);*
- *Circostanze attenuanti (art. 40 quater);*
- *Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (art. 40 quinquies);*
- *Ulteriori disposizioni in materia di vendita di tabacchi lavorati (art. 40 sexies);*
- *Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41);*
- *Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42);*
- *Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43);*
- *[Confisca –Art. 44]*
- *Circostanze aggravanti (art. 45);*
- *Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46).*

Art. 25-septiesdecies, Delitti contro il patrimonio culturale[89]**.**
- *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 alienazione 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.);*

[84] Introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.
[85] Introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.
[86] Introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.
[87] Articolo modificato nel testo dal D.L.gs. n.141 del 26 settembre 2024.
[88] Modificato dal D.Lgs. n. 81 del 12 giugno 2025.
[89] Introdotto con Legge 9 marzo 2022, n. 22.

- *Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.)* [90]*;*
- *Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.);*

Art. 25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici[91]**.**
- *Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.);*
- *Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.);*

Art. 25-undevicies Disposizioni in materia di delitti contro gli animali[92]**.**
- *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.).*

Art. 25-vicies - Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale
- *Omessa adozione di misure di sicurezza nei sistemi di intelligenza artificiale e alterazione illecita dei sistemi (Art. 437-bis c.p.)*
- *Illecita diffusione di contenuti generati o alterati con sistemi di intelligenza artificiale (Art. 612-quater c.p.)*

Legge n. 146 del 16 marzo 2006, Reati transnazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati.
Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente collettivo può essere chiamato a rispondere anche dei reati-presupposto commessi all'Estero, qualora:
- sia ivi commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi del cit. art. 5, comma 1;
- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ricorrano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che l'autore-persona fisica sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

I reati transnazionali sono:
- *associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso (art. 416 e 416 bis c.p.);*
- *contrabbando tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del T.U. di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);*
- *traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n° 309);*
- *traffico di migranti (art. 12 d. lgs. 25 luglio 1998 n. 286);*
- *intralcio alla giustizia (art. 377 bis c.p.);*
- *favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).*

[90] Modificato dalla L. n.6 del 22 gennaio 2024.
[91] Introdotto con Legge 9 marzo 2022, n. 22.
[92] Introdotto con Legge 82 del 6 giugno 2025.

ALLEGATO 2: FLUSSI INFORMATIVI

QUADRO SINOTTICO DEI "FATTI" RILEVANTI COSTITUENTI IL FLUSSO INFORMATIVO

#	CLASSIFICAZIONE	INFORMAZIONE DA COMUNICARE	OWNER / MITTENTE	TEMPISTICA	
				FREQUENZA	SCADENZA
1	PROVVEDIMENTI E/O NOTIZIE DA AUTORITÀ GIUDIZIARIA	Evidenza delle relazioni tra la Società e l'autorità giudiziaria (eventuali provvedimenti verso il Consorzio).	PROJECT MANAGER (PM)	Ad evento	Entro il mese successivo a quello di accadimento
2	ASSISTENZA LEGALE	Richieste di assistenza legale dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001.	PROJECT MANAGER (PM)	Ad evento	Entro il mese successivo a quello di accadimento
3	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	Contestazioni disciplinari correlate a fatti contrari le norme previste nel Modello con indicazione del dipendente che ha compiuto l'atto contrario e l'oggetto della contestazione.	AFC MANAGER	Ad evento	Entro il mese successivo a quello di accadimento
4	VARIAZIONI ORGANIZZATIVE	Le comunicazioni inerenti modifiche organizzative (es. organigramma, mansionario, ecc..) o modifiche a deleghe o procure in essere.	AFC MANAGER	Ad evento	Entro il mese successivo a quello di accadimento
5	REGOLAMENTI / PROCEDURE	Elenco dei regolamenti e procedure pubblicate.	AFC MANAGER	Ad evento	Entro il mese successivo a quello di pubblicazione
6	VERIFICHE ISPETTIVE DA PARTE DEI SOGGETTI DELLA PA	Informativa in merito all'avvio ed alla conclusione di verifiche ispettive e verbali rilasciati.	PROJECT MANAGER (PM)	Ad evento	Entro il mese successivo a quello di accadimento
7	CONTRIBUTI / SOVVENZIONI PUBBLICHE	Report con evidenza dei contributi ricevuti (da enti pubblici) con specifica della motivazione del contributo e dell'importo ricevuto.	AFC MANAGER	Ad evento	Entro il mese successivo a quello di accadimento
8	SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	Verbale della riunione periodica ed evidenze di eventuali criticità in ambito sicurezza sul lavoro.	RESPONSABILE QHSE /RSPP	Annuale	Entro il mese successivo a quello di accadimento
9	INCIDENTI O QUASI INCEDENTI SUI LUOGHI DI LAVORO	Notifica di Incidenti (o quasi) presso uno dei luoghi ove si svolge l'attività lavorativa con evidenza del personale coinvolto e la gravità rilevata.	RESPONSABILE QHSE /RSPP	Ad evento	Entro 72 h dall'evento
10	ASPETTI AMBIENTALI	Segnalazioni violazioni delle procedure / normativa vigente in materia ambientale.	RESPONSABILE QHSE / RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE (RSGA)	Ad evento	Entro il mese successivo a quello di accadimento