PATRONATO INAS CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Documento:	*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001*			
File:	*Modello 231_190 INAS*			
Versione:	**1**	Adozione del documento	**Verifica dell'OdV del:**	-
			Approvazione CdA del:	06.05.2026

PATRONATO INAS CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

INDICE

1. PREMESSE 5

1.1. DEFINIZIONI 5
1.2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 11
1.3. PATRONATO INAS-CISL 18
1.4. LA GOVERNANCE DELL'ENTE 20
1.5.1. Presidente e Vice Presidenti 21
1.5.2. Il Collegio di Presidenza 21
1.5.3. Consiglio di Amministrazione 23
1.5.4. Collegio dei Sindaci 23
1.5.5. Revisore 24
1.5.6. Organismo di Vigilanza 24
1.5. ULTERIORI ASPETTI ORGANIZZATIVI PRESUPPOSTO DEL MODELLO 25

2. RESPONSABILITÀ PER L'APPROVAZIONE, IL RECEPIMENTO, L'INTEGRAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO .. 26

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INAS 28

3.1. CARATTERISTICHE SALIENTI DEL MODELLO 28
3.2. ATTIVITÀ FINALIZZATE ALL'ADEGUAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ESISTENTE AI PARAMETRI DEL D. LGS. 231/2001 31
3.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI REATO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO 33
3.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI REATO AMBIENTALI 34
3.5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI REATI ASSOCIATIVI 34
3.6. IL SISTEMA DI PREVENZIONE DEL REATO DI AUTORICICLAGGIO E DEI REATI TRIBUTARI 35
3.7. TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 36
3.8. STRUTTURA DEL MODELLO 39

4. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI REATO E LA GESTIONE DEI RISCHI INDIVIDUATI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 40

4.1. ATTIVITÀ DI RISK ASSESSMENT FINALIZZATE ALL'INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI DI REATO E ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO E DELL'EFFICACIA PREVENTIVA DEL MODELLO ESISTENTE 42
4.2. MAPPA DELLE AREE E MAPPA DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI "A RISCHIO REATO" (ART. 6, COMMA 2, LETT. A DEL DECRETO) 45
4.3. PIANO DI GESTIONE DEL RISCHIO 46

5. CODICE ETICO 48

6. REGOLAMENTAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI TRAMITE I PROTOCOLLI PREVENTIVI 49

7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI 51

8. INFORMAZIONE AGLI ALTRI SOGGETTI TERZI 53

9. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE 54

9.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE (OPERATORI E QUADRI) 55
9.2. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI 60
9.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 61
9.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI 62

10. ORGANISMO DI VIGILANZA 63

10.1. L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 63
10.2. ARCHITETTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 63
10.3. DURATA IN CARICA, DECADENZA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ODV .. 65
10.4. REGOLE DI CONVOCAZIONE E FUNZIONAMENTO 68
10.5. LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 69
10.6. IL REPORTING AGLI ORGANI STATUTARI 70
10.7. I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 72
10.8. MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI 73
10.9. LIBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 74

11. LE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI 75

11.1. OBBLIGHI E REQUISITI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE INTERNA 77
11.1.1. La gestione del canale di Segnalazione interna 78
11.1.2. Tutela della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione 79
11.1.3. Limitazione di responsabilità 81
11.2. GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING) 82
11.3. REGISTRAZIONE, CUSTODIA E ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI 82
11.4. SEGNALAZIONI AVENTI AD OGGETTO UN COMPONENTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 83

Allegati alla Parte Generale:

1. I reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
2. Esito Risk Assessment e Piano di gestione del Rischio (Mappa delle attività a rischio);
3. Codice Etico;
4. Regolamento dell'Istituto e clausole contrattuali 231;
5. Sistema sanzionatorio e disciplinare;
6. Procedura Whistleblowing;
7. Misure anticorruzione e trasparenza

N. 7 PARTI SPECIALI

1. PREMESSE

1.1. Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- ***"ANAC"***: istituita con la legge n. 190/2012 è l'autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa.
- "***Attività a rischio di reato***": il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre l'Istituto al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- "***CCNL***": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro INAS-CISL applicabile ai dipendenti (operatori e quadri) dell'Istituto.
- "***Codice Etico***": il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice dell'Istituto quale esplicazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- ***"Contesto lavorativo"***: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- "***D. Lgs. 231/2001***" o "***Decreto***": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*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*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

- "***Destinatari***": Organi statutari (il Presidente; il Collegio di Presidenza; il Consiglio di Amministrazione; il Collegio dei Sindaci), Personale dell'Istituto, Fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio dell'Istituto, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con il soggetto preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi.
- "***Dipendenti***": tutte le persone fisiche che intrattengono con l'Istituto un rapporto di lavoro subordinato.
- ***"Divulgazione pubblica"*** o ***"divulgare pubblicamente"***: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- "***Facilitatore***": soggetto che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- "***Informazioni sulle violazioni***" informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 del d. Lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- ***"Istituto"***, ***"Patronato"*** o ***"Ente"***: il patronato INAS-CISL.
- "***Linee Guida***": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello. Ai fini del presente Modello ci si è ispirati a quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria e quelle del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili per gli Enti No profit.
- "***Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001***" o "***Modello***": il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli

Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dall'Istituto, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.

- "***Organi Statutari***": il Presidente, i Vice Presidenti, il Collegio di Presidenza, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Sindaci dell'Istituto, in funzione del senso della frase di riferimento.
- "***Organismo di Vigilanza***" o "***OdV***": l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- "***Personale***": tutte le persone fisiche che intrattengono con l'Istituto un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "*stagisti*", i volontari ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte dell'Istituto[1].
- "***Personale Apicale***": i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Istituto; in particolare, il Presidente, i Vice Presidenti, i membri del Consiglio di Amministrazione e gli eventuali institori e procuratori dell'Istituto.
- "***Personale sottoposto ad altrui direzione***": i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- ***"Persona segnalante":*** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- ***"Persona coinvolta":*** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la

[1] Ai fini della normativa "*whistleblowing*" sono considerate anche le seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

- "***Pubblica Amministrazione***" o "***P.A.***": Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
  - lo Stato (o Amministrazione Statale);
  - gli Enti Pubblici: si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade S.p.A., AEM Milano, ecc.
  - Pubblico Ufficiale: colui che esercita "una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". Agli effetti della legge penale "è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi" (art. 357 c.p.);
  - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale" (art. 358 c.p.). Si rappresenta che "a qualunque titolo" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio

"di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

- "***Protocollo***": la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- "***Reati***" o il "***Reato***": l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato e integrato in futuro).
- "***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.
- ***"Segnalazione***": la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- ***"Segnalazione esterna"***: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- ***"Segnalazione interna"***: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- ***"Seguito***": l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- "***Sistema Disciplinare***": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedimentali e comportamentali previste dal Modello;
- "***Violazioni"***: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
  1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
  2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

1.2. Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Sulla scia di un processo avviato dall'Unione Europea[2], con l'approvazione del Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, è stata introdotta anche in Italia la responsabilità amministrativa degli enti derivante dalla commissione di illeciti penali.

La disciplina del Decreto è entrata in vigore il 4 luglio 2001, introducendo per la prima volta in Italia una particolare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi dal proprio personale (personale apicale, dipendenti, ecc.). Tale responsabilità non sostituisce quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito, ma si aggiunge ad essa.

Tale regime di responsabilità, quindi, coinvolge nella punizione di determinati illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione degli illeciti stessi. Infatti, in caso di illecito è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, per i casi più gravi, sono previste anche ulteriori gravi misure interdittive, quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, fino al commissariamento dell'ente.

Il Decreto prevede attualmente la punibilità per le seguenti categorie di reato[3]:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni

[2] Convenzione OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L'art. 11 della legge delega (legge 29 settembre 2000 n. 300), in particolare, delegava il Governo a disciplinare questo tipo di responsabilità.

[3] Per l'analisi approfondita delle singole fattispecie di reato richiamate dal Decreto si rinvia all'Allegato 1, in cui sono riportate le informazioni inerenti alle fattispecie e alle linee guida delle associazioni di categoria che riportano l'analisi delle condotte utilizzate anche nelle attività di risk assessment.

pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24[4]);

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*)[5];
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25[6]);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*1);
- Reati societari (art. 25-*ter*)[7];
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*[8]);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);

---

[4] Articolo modificato dal D. Lgs. 75/2020 che ha dato attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (c.d. Direttiva PIF) e dal D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023, che ha introdotto le fattispecie di reato previste dagli artt. 353 c.p. "*Turbata libertà degli incanti*" e 353-bis c.p. "*Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente*". La Legge n. 80 del 9 giugno 2025, che ha convertito il D.L. n. 48 dell'11 aprile 2025, ha modificato l'Art. 640 c.p. (Truffa).

[5] Articolo modificato dalla Legge 28 giugno 2024, n. 90 recante "*Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici*" (c.d. "Legge sulla Cybersicurezza") che, tra le altre cose, ha introdotto nel perimetro dei reati presupposto la fattispecie di cui all'art. 629, comma 3, c.p. relativa all'"estorsione informatica" e ha sostituito il riferimento all'art. 615-quinquies c.p., ora abrogato, con il richiamo al nuovo delitto di cui all'art. 635-quater.1 **di "***Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico*".

[6] Articolo modificato dal D. Lgs. 75/2020 che ha dato attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (c.d. Direttiva PIF) e successivamente dal d.l. 4 luglio 2024 n. 92, convertito con modificazioni con la L. 8 agosto 2024 n. 112 recante: *«Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia.»* e dalla L. 9 agosto 2024 n. 114 recante *«Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare»*.

[7] Articolo modificato dal D.lgs. n. 19 del 2 marzo 2023, (il "Decreto") recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere*" che ha introdotto nell'art. 25-ter "*Reati societari*" *il delitto di "false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare*". Articolo modificato dalla Legge n. 132/2025, che ha ampliato l'ambito delle condotte di *Aggiotaggio* includendo anche quelle realizzate mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale.

[8] Articolo modificato dalla Legge n. 80 del 9 giugno, che ha convertito il D.L. n. 48 dell'11 aprile 2025, dove è stato inserito il nuovo Art. 270-quinquies.3 c.p. (*Detenzione di materiale con finalità di terrorismo)* e sono state apportate modifiche all'Art. 435 c.p. *(Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti).*

- Abusi di mercato (art. 25-*sexies*)[9];
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*)[10];
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1*)[11];
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*[12]);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);[13]
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);

---

[9] Con l'entrata in vigore del D.lgs. 129/2024 che ha recepito il Regolamento UE 1114/2023 – MiCAR- sono entrate in vigore nuove fattispecie di reato (Art. 89, 90,91 MiCAR) in materia di abusi di mercato nel settore delle cripto - attività. La Legge n. 132/2025 ha ampliato l'ambito delle condotte di *Manipolazione del mercato,* includendo anche quelle realizzate mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale.

[10] Le condotte tipiche dei reati ivi richiamati sono state modificate dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 195 recante attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale.

[11] Articolo inserito dal D. Lgs. n. 184 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio". Il presente articolo è stato modificato dal D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023, che ha introdotto la fattispecie di reato prevista dall'art. 512-bis c.p. "*Trasferimento fraudolento di valori*", il quale è stato successivamente modificato dall'art. 3, comma 9 del Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 (convertito nella Legge 29 aprile 2024, n. 56) con l'inserimento di un secondo comma all'art 512-bis c.p. che estende la portata applicativa del reato punendo anche il soggetto che intende eludere le disposizioni in materia di documentazione antimafia, attribuendo fittiziamente ad altri la titolarità di imprese, quote societarie o azioni ovvero cariche sociali, qualora l'imprenditore o la società partecipi a procedure di aggiudicazione o di esecuzione di appalti o di concessioni.

[12] La Legge n. 82 del 6 giugno 2025 ha introdotto modifiche nell'ambito dei reati ambientali previsti dal D.Lgs. 231/01.In particolare, è stato aggiornato il testo dell'Art. 727-bis c.p. (relativo all'uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e dell'Art. 733-bis c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto). Ulteriori modifiche sono state introdotte con il Decreto-Legge n. 116/2025, e noto come "Decreto Terra dei Fuochi", convertito con modificazioni dalla Legge 147/2025, il quale ha aggiornato l'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001, ampliando il catalogo dei reati-presupposto in materia ambientale e inasprendo, per specifici reati, le sanzioni pecuniarie e le misure interdittive applicabili agli enti.

[13] il Decreto-legge n. 145 dell'11 ottobre 2024 ha apportato alcune modifiche al Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione) richiamato all' art. 25-duodecies del D.lgs. 231/01.

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*)[14];
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*)[15];
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*)[16].
- Delitti contro gli animali (art. Art. 25-*undevicies)*[17].

La responsabilità dell'ente può altresì configurarsi anche in relazione ai reati transnazionali di cui all'art. 10 della Legge n. 146/2006 (reati associativi, intralcio alla giustizia, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina).
Inoltre, l'ente può essere ritenuto responsabile in relazione ad alcuni illeciti amministrativi, quali quelli previsti dall'art. 187-*quinquies* del Testo Unico della Finanza (D. Lgs. n. 58/1998), sostanzialmente coincidenti con le fattispecie penali di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero.

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

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente,

[14] Articolo inserito dal D. Lgs. 75/2020 che ha dato attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (c.d. Direttiva PIF). Articolo modificato dal D.Lgs 26 settembre 2024 n. 141 recante "*Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi".* La novella legislativa, abrogando il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia doganale (D.P.R. 43 del 1973) ha introdotto alcune modifiche all'art. 25 sexiesdecies del D.Lgs 231/2001 in materia di contrabbando. Sono stati, inoltre, inseriti nel catalogo dei reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/01 i reati previsti dal testo unico delle accise (D.lgs. 504/1995).
[15] Articolo inserito dalla L. 9 marzo 2022, n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale".
[16] Articolo inserito dalla L. 9 marzo 2022, n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale".
[17] Articolo inserito dalla Legge n. 82 del 2025 entrata in vigore in data 1° luglio 2025.

ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;

- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, solo in relazione a reati per i quali sia prevista una sua specifica responsabilità;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non procedano le Autorità dello Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche nel caso di tentativo di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto come fonte di responsabilità. In tali casi, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

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

Il sistema sanzionatorio introdotto dal D. Lgs. n. 231/2001, a fronte del compimento dei reati elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere inflitte anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come anticipato, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, "*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*"; ovvero l'ente è responsabile se dall'attività illegale abbia ottenuto benefici per l'impresa. L'ente, invece, non risponde se gli attori del Reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, sempre ai sensi del citato articolo 5 del decreto, le azioni di rilievo debbono essere poste in essere:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nella precedente lettera a).

Non è detto, tuttavia, che l'ente debba sempre e comunque rispondere della commissione del Reato. È stato ritenuto opportuno consentire all'ente la dimostrazione in via preventiva della propria estraneità rispetto al Reato[18]. A tale fine viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio-reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati Reati.

[18] A. FILIPPINI, *Adempimenti conseguenti all'entrata in vigore del Decreto Legislativo 231/2001*.

Requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga efficacemente attuato.

In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da un suo organo o sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di potere di controllo[19].

In quest'ottica, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non è chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".
La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un "*organismo di controllo interno all'ente"* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

I modelli organizzativi devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le Attività a rischio di reato;
- prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei Reati;
- individuare, al fine della prevenzione dei Reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- istituire sistemi di segnalazione (whistleblowing) conformi alla normativa vigente;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

[19] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto Penale Parte Generale*, Zanichelli Editore, quarta edizione.

In conclusione, nell'ipotesi di Reati commessi dal Personale Apicale, l'ente non risponderà se proverà che:

(i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

(ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza), che nelle realtà di piccole dimensioni può coincidere con l'organo dirigente stesso;

(iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al modello;

(iv) i soggetti abbiano commesso il Reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nel caso in cui, invece, il Reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del Personale Apicale, l'ente sarà responsabile del Reato solo se vi sarà stata carenza negli obblighi di direzione e vigilanza e tale carenza sarà esclusa se l'ente avrà adottato, prima della commissione del Reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi[20].

1.3. Patronato INAS-CISL

Promosso dalla CISL, (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) è costituito l'INAS (Istituto Nazionale di Assistenza Sociale) per la tutela previdenziale, la prevenzione e la difesa della salute e l'attuazione dei servizi di assistenza sociale. L'INAS ha natura di persona giuridica di diritto privato e svolge un servizio di pubblica utilità.

[20] Non sussiste, quindi, l'inversione dell'onere della prova prevista per il Personale Apicale: nel caso in esame sarà l'organo della pubblica accusa a dover provare che l'ente non aveva adottato per tempo il modello di organizzazione richiesto.

L'INAS, nell'ambito delle politiche e dell'azione generale della CISL per la sicurezza sociale e mediante operatori e dirigenti iscritti alla Confederazione stessa, nonché attraverso collaboratori che condividono la politica della Cisl, assolve i compiti indicati negli articoli seguenti.
L'INAS ha la propria sede legale a Roma e svolge la sua attività nel territorio nazionale tramite le proprie strutture centrali e periferiche. All'estero svolge la sua attività con apposite strutture.

L'INAS provvede a tutelare anche in sede di contenzioso indistintamente tutti i lavoratori dipendenti e autonomi ed i loro familiari, pensionati e cittadini in generale, ed aventi causa, per la realizzazione dei loro diritti ed interessi previsti da leggi e norme europee, nazionali, regionali e locali in materia previdenziale, assistenziale ed assicurativa, con particolare riguardo alle nuove categorie di bisogno emergenti dalla realtà sociale, nell'ambito della iniziativa sindacale della CISL. Tutela i diritti espressi e derivanti dai contratti collettivi nazionali e accordi sindacali a qualsiasi livello, dalle convenzioni internazionali, da regolamenti e statuti concernenti la previdenza, l'assistenza sociale e sanitaria, la prevenzione degli infortuni e delle malattie, nel territorio e nei luoghi di lavoro.
Nell'attività di tutela dell'INAS vanno specificamente compresi:

a) il compito di assicurare il pieno rispetto e l'applicazione della legislazione sociale vigente per quanto attiene al puntuale ed esatto adempimento da parte delle imprese degli altri enti ed in genere di tutti i datori di lavoro, dei versamenti di contributi assicurativi;
b) la verifica dell'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e la promozione della ricerca dell'elaborazione e dell'attuazione - in collaborazione con la CISL - di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nei luoghi di lavoro;
c) l'INAS partecipa alle iniziative di sviluppo e riforma della legislazione sociale a tutti i livelli (europeo, nazionale, regionale e locale) e anche nei paesi interessati da emigrazione italiana o immigrazione in Italia; promuove ricerche, studi, elaborazione e divulgazione in materia di diritti sociali;

d) l'INAS in applicazione delle norme di legge e regolamentari nonché di normative contrattuali può altresì svolgere, senza scopo di lucro, attività di sostegno informative, di servizio e di assistenza tecnica in armonia con la legislazione vigente rivolta ai soggetti di cui all'art. 3 (finalità dell'Istituto) nonché sulla base di apposite convenzioni con Enti pubblici e privati italiani e comunitari.

1.4. La Governance dell'Ente

Il modello di Governance dell'Ente si prefigge di formalizzare il sistema dei valori che intende promuovere creando un assetto organizzativo idoneo ed esemplare.

Lo Statuto dell'Ente prevede i seguenti Organi Statutari:

- il Consiglio di Amministrazione (cui è devoluta la supervisione strategica e la gestione dell'Istituto);
- il Presidente e Vice Presidenti che compongono il Collegio di Presidenza;
- il Collegio dei Sindaci (con funzioni di controllo sull'amministrazione dell'Ente).

Ai sensi dell'art. 13 dello Statuto, i componenti di detti Organi decadono con la cessazione degli Organi dai quali sono stati eletti e/o nominati. Non possono durare in carica più di quattro anni e possono essere riconfermati.

--*-*

La funzione di supervisione strategica si riferisce alla determinazione degli indirizzi e degli obiettivi aziendali strategici e alla verifica della loro attuazione.
La funzione di gestione consiste nella conduzione dell'operatività aziendale volta a realizzare dette strategie.
La funzione di supervisione strategica e quella di gestione, attenendo unitariamente all'amministrazione dell'Istituto, sono incardinate nel Consiglio di Amministrazione e nei suoi organi delegati.

La funzione di controllo si sostanzia nella verifica della regolarità dell'attività di amministrazione e dell'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili dell'Istituto. Tale funzione è esercitata dal Collegio dei Sindaci.

Il Patronato ha volontariamente deliberato di nominare, altresì, un Revisore, al fine di avere un ulteriore presidio sulle attività dell'Ente.

1.5.1. Presidente e Vice Presidenti

Il Presidente è eletto dal Consiglio Generale della CISL:

a) ha ed esercita la legale rappresentanza dell'INAS, con possibilità di delega;
b) convoca e presiede il Collegio di Presidenza ed il Consiglio di Amministrazione;
c) cura il raccordo operativo con la Segreteria Confederale della CISL;
d) firma gli atti ed i documenti che comportano impegni per l'Istituto;
e) cura i rapporti con le strutture sindacali nazionali ed estere, con i Patronati, i Ministeri, gli Enti pubblici ed ogni altra istituzione.

Il Presidente, in caso di assenza o di impedimento, delega la rappresentanza legale ad uno dei Vice Presidenti.

Ai sensi dello Statuto, spetta ai Vice Presidenti:

a) sostituire il Presidente in caso di assenza o di impedimento anche temporaneo su delega dello stesso nell'esercizio delle funzioni a lui assegnate;
b) programmare, di concerto con il Presidente e nel quadro delle predette competenze le attività dell'Istituto, seguirne l'andamento verificandone i risultati.

1.5.2. Il Collegio di Presidenza

Il Collegio di Presidenza è composto dal Presidente, dai Vice Presidenti eletti dal Consiglio Generale della CISL.

Il Presidente d'intesa con il Collegio governa lo sviluppo dei programmi di attività e

le risultanze dei bilanci; dispone anche eventuali operazioni di storno dei capitoli di bilancio salvo ratifica del Consiglio di Amministrazione ed il parere del Collegio dei Sindaci.

Il collegio su proposta del Presidente:

a) stabilisce gli argomenti dell'ordine del giorno dei lavori del Consiglio di Amministrazione per le relative deliberazioni e vigila sulla esecuzione delle relative deliberazioni;
b) adotta le direttive di ordine generale per il raggiungimento delle finalità dell'INAS e per l'attuazione dei rapporti con tutti gli organi istituzionali (Stato, Regioni, Province, Comuni ecc.) le Organizzazioni sindacali e gli Istituti previdenziali e assicuratori;
c) dispone gli eventuali accertamenti sulle strutture centrali e periferiche e promuove i necessari interventi;
d) predispone il piano annuale di sviluppo dell'Istituto, comprensivo dei programmi regionali di massima;
e) definisce le linee per la predisposizione dei bilanci consuntivo e preventivo;
f) predispone la relazione annuale per la CISL;
g) istruisce e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte del Regolamento di attuazione dello Statuto e delle rispettive eventuali modifiche;
h) sentito il Consiglio di Amministrazione, nomina i Responsabili delle Strutture Centrali;
i) sentita l'Organizzazione sindacale ai livelli corrispondenti, nomina i Responsabili Regionali e Territoriali;
l) istruisce e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il Regolamento del Personale o le altre forme di regolamentazione contrattuale stipulate ai vari livelli e le eventuali proposte di modifica;
m) istruisce e decide in via definitiva i provvedimenti disciplinari e le controversie individuali relative all'applicazione del Regolamento stesso;
n) istituisce organismi consultivi.

Ai lavori del Collegio di Presidenza, in rapporto a specifiche esigenze, e/o

competenze possono essere chiamati a partecipare di volta in volta i responsabili dei Servizi Centrali per riferire su tematiche di propria competenza.

1.5.3. Consiglio di Amministrazione

È composto dal Collegio di Presidenza e da undici membri di cui due in rappresentanza delle strutture INAS nominati dal Consiglio Generale della CISL. Il Consiglio di Amministrazione cessa in occasione del congresso confederale.

Il Consiglio di Amministrazione:

- delibera le linee generali dell'attività dell'Istituto nel quadro delle politiche sociali della CISL ne determina annualmente il piano di sviluppo su proposta del Presidente sentito il Collegio di Presidenza;
- approva i bilanci preventivo e consuntivo;
- approva la relazione annuale per la CISL;
- ratifica le direttive di ordine generale emanate dal Collegio di Presidenza comprese le nomine dei Responsabili dell'Istituto ai vari livelli;
- definisce le proposte di modifica allo Statuto da sottoporre all'approvazione del competente organo della CISL;
- approva il Regolamento di attuazione dello Statuto;
- delibera il Regolamento del Personale o di altre forme di regolamentazione contrattuale stipulate ai vari livelli e le loro eventuali modifiche ed integrazioni su proposta del Collegio di Presidenza;
- delibera l'individuazione e la scelta degli strumenti operativi idonei a consentire, anche indirettamente, il miglioramento, la razionalizzazione ed il potenziamento dei servizi prestati dall'Istituto.

1.5.4. Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto da tre membri effettivi e due supplenti nominati

dal Consiglio Generale della CISL; tutti i membri devono essere iscritti nel registro dei revisori contabili. Sono cause di ineleggibilità tutte quelle previste dall'art. 2399 c.c.

Ai Sindaci si applicano anche le norme sulla incompatibilità stabilite negli artt. 18 e 19 dello Statuto Confederale nonché quelle previste in materia dal Regolamento Confederale.

I Sindaci intervengono alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. Esercitano le loro funzioni secondo le norme contenute negli articoli 2397 e seguenti del Codice Civile.

I sindaci cessano dalla carica in concomitanza dello scioglimento del Consiglio Generale della Cisl che li ha nominati.

1.5.5. Revisore

Come anzidetto, il Patronato ha altresì nominato, pur non essendovi normativamente obbligato, un Revisore al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione e valutare l'adeguatezza e dell'efficacia dei sistemi, dei processi, delle procedure e dei meccanismi di controllo adottati. La revisione comprende la valutazione dell'appropriatezza dei principi contabili adottati, della ragionevolezza delle stime contabili effettuate dalla Direzione, nonché la valutazione della presentazione del bilancio nel suo complesso.

La verifica nel corso dell'esercizio della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, è effettuata in attuazione di quanto previsto dal primo comma, lettera b) dell'art.14 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n.39.

1.5.6. Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è l'organismo interno all'ente previsto dall'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che ne definisce anche la durata della carica.

Per maggiori dettagli e informazioni in merito, si rimanda all'ultimo capitolo del presente documento.

1.5. Ulteriori aspetti organizzativi presupposto del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione, anche tramite l'attività del Collegio di Presidenza, dedica la massima cura nella definizione ed aggiornamento delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità (tra i quali si annoverano anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dall'Istituto).

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e a effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, l'Istituto ha individuato:

- le regole di governance;
- il sistema dei poteri e delle deleghe;
- il Codice Etico;
- i regolamenti interni e le policy aziendali (privacy, ecc.).

2. RESPONSABILITÀ PER L'APPROVAZIONE, IL RECEPIMENTO, L'INTEGRAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo dell'ente[21].

Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi e le disposizioni enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, i quali ultimi costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello adottato dall'Istituto.

Anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto di seguito disposto.

In ogni caso, modifiche o integrazioni al Modello che si rendessero necessari a fronte di modifiche legislative e/o organizzative, e di eventuali singoli Protocolli Preventivi (procedure, codici comportamentali, regolamenti, ecc.), con il conseguente

[21] In quest'ottica, per "*organo dirigente*" si è inteso il Consiglio di Amministrazione (cfr. per tutti in dottrina, FABRIZIO BAVA, *La responsabilità amministrativa della società e l'individuazione dell'organismo di Vigilanza*, in Impresa c.i., n. 12/2002, p. 1903; ALESSANDRA MOLINARI, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in il Fisco n. 38/2003, p. 15518); AIGI (AUTORI VARI), *I modelli organizzativi ex D. Lgs. 231/2001*, Giuffré, 2005, p. 276.

aggiornamento del Piano di Gestione del Rischio (confronta § 4.3), possono essere approvati dal Presidente, anche previo eventuale confronto con il Collegio di Presidenza, e/o dai soggetti e dalle funzioni a ciò delegati, in base al sistema di deleghe e procure vigente pro tempore.

I documenti aggiornati devono essere successivamente presentati alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione utile, per opportuna valutazione da parte dei Consiglieri. Il Consiglio di Amministrazione sarà libero di prendere atto delle modifiche, ratificandole, o potrà, in alternativa, approvarle con modifiche ovvero ancora revocare i provvedimenti adottati.

È competenza del Consiglio di Amministrazione attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvale del Collegio di Presidenza e del supporto e delle indicazioni e suggerimenti ricevuti da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire l'implementazione e il rispetto effettivo dei Protocolli nelle aree "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future.
A tal fine il Consiglio di Amministrazione si avvale:

- del Presidente e del Collegio di Presidenza;
- dei responsabili delle varie strutture organizzative dell'Istituto in relazione alle Attività a rischio di reato dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di reato.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INAS

3.1. Caratteristiche salienti del Modello

L'Istituto ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio dello stesso, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, l'Istituto si propone di:

- creare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto dello stesso nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali forme di comportamento illecito sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali il Patronato intende attenersi nell'esercizio delle proprie attività tipiche e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio);
- intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello e ciò soprattutto grazie ad un'attività di monitoraggio sulle aree a rischio.

Conseguentemente, il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo consenta all'Istituto di beneficiare

dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliori la governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

È, altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare (prevenzione del rischio di reato) e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale, in particolare adattando il proprio sistema dei controlli interni, prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

In quest'ottica, per quanto concerne gli aspetti organizzativi, l'Istituto ha già formalizzato e reso operativo il proprio organigramma aziendale e le declaratorie delle singole aree e funzioni.
La conoscenza e la diffusione di detta documentazione sono garantite da uno specifico sistema di distribuzione del materiale organizzativo.

Con riferimento agli aspetti gestionali e di governance, l'Istituto si attiene a quanto disposto dallo Statuto, in cui sono descritte competenze, responsabilità e poteri degli Organi Statutari e del Personale Apicale.

Il Modello formalizza e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni (laddove le dimensioni organizzative lo permettano).

Per quanto concerne la gestione operativa, i controlli preventivi si estrinsecano nella separazione di compiti e, laddove opportuno in relazione ai rischi di reato, nell'inserimento di diversi livelli di controllo.

Per quanto concerne gli aspetti di controllo l'Istituto, oltre a prevedere l'istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l'integrazione e il

coordinamento delle attività di quest'ultimo con il già esistente sistema dei controlli interni, facendo patrimonio delle esperienze maturate.

Il Modello non modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti del sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme del Codice Etico e della normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato.

Sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

Infine, le azioni di comunicazione e formative previste dal Modello consentono:

- al Personale, quale potenziale autore dei Reati, di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della totale e assoluta disapprovazione dell'Istituto nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente lo stesso potrebbe trarne un vantaggio;
- all'Istituto di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

Il Modello adottato, perciò, coinvolge ogni aspetto dell'attività dell'Ente, attraverso la ricerca della distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo (ove possibile), con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse.

In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e i Vice Presidenti, anche nell'ambito del Collegio di Presidenza, l'Organismo di Vigilanza, il Collegio dei Sindaci, il Revisore, tutto il Personale e, laddove ritenuto possibile ed efficace, i sistemi informativi, rappresentando in tal modo un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana

dell'Istituto.

Il Modello rappresenta un sistema strutturato ed organico di processi, procedure e attività di controllo (preventivo ed *ex post*), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente regolamentazione attraverso norme procedurali.

3.2. Attività finalizzate all'adeguamento del modello organizzativo esistente ai parametri del D. Lgs. 231/2001

Per quanto concerne la valutazione del Modello e i processi di aggiornamento e miglioramento dello stesso, in conformità al Decreto e alle Linee Guida delle associazioni di categoria, è stato istituito un processo di *risk assessment* e *risk management*, adottando le azioni qui di seguito elencate:

- identificazione e mappatura delle aree e delle attività aziendali;
- correlazione delle aree e delle attività aziendali rispetto alle fattispecie di Reato con conseguente mappatura dettagliata delle Aree e delle Attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere con riferimento alle Attività a rischio di reato e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto. In tale ambito particolare attenzione è stata e dovrà essere posta alla:
    - definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare i Reati;
    - definizione delle Attività a rischio di reato;
    - definizione di un piano di implementazione dei Protocolli;
    - definizione di uno specifico piano di formazione del Personale;
    - definizione dei Protocolli per i terzi soggetti (consulenti, fornitori e *outsourcer*);

- o definizione e applicazione di uno specifico sistema sanzionatorio e disciplinare, dotato di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza in un organo costituito ad hoc dall'Istituto ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza circa l'efficacia e l'effettività del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da questi agli Organi Sociali.

I seguenti capitoli 3.3., 3.4., 3.5., 3.6., 3.7., illustrano in particolare gli assetti organizzativi, i sistemi gestionali e di controllo interno finalizzati alla prevenzione dei rischi specifici – rispettivamente – delle materie della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e della tutela ambientale, dei reati associativi, del riciclaggio, dell'autoriciclaggio e dei reati tributari, nonché delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione, strutturati in conformità ai parametri normativi vigenti.

3.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Con riferimento ai rischi indotti dai reati di omicidio e lesioni gravi e gravissime dovute a carenze di presidi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, le principali misure preventive adottate dall'Istituto sono rappresentate dall'adempimento da parte di quest'ultima degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008.

L'Istituto ha quindi istituito un assetto organizzativo compatibile con la propria struttura capillare sul territorio italiano, che vede al suo vertice i Datori di lavoro (uno per struttura ciascuna struttura regionale) che hanno provveduto a formalizzare le nomine dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, dei Medici competenti ove valutato necessario, degli addetti ai servizi di emergenza, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il mancato rispetto delle misure tese a garantire la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è sanzionabile attraverso il sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231.

È inoltre previsto un sistema di controllo specifico sull'attuazione del medesimo sistema e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso l'opera del Servizio di Prevenzione e Protezione e un controllo di terzo livello da parte dell'Organismo di Vigilanza, che programma periodicamente attività di controllo, riportandone annualmente gli esiti al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, anche per il tramite del Collegio di Presidenza, e al Collegio dei Sindaci.

È, infine, previsto il riesame e l'eventuale modifica delle soluzioni adottate quando vengono scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e alla salute e sicurezza sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti

nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (attività svolta per il tramite dei RSPP, in funzione di quanto previsto dall'articolo 28 del D. Lgs. 81/2008 e in occasione delle riunioni periodiche, di cui all'articolo 35 del D. Lgs. 81/2008).

3.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato Ambientali

Con riferimento ai rischi indotti dai reati ambientali, le principali misure preventive adottate dall'Istituto sono rappresentate dall'adempimento da parte di quest'ultima degli obblighi previsti dal D. Lgs. 152/2006 s.m.i., per quanto allo stesso applicabili in funzione della particolare tipologia di attività.

L'Istituto agisce nella convinzione che l'ambiente sia un patrimonio da salvaguardare nell'interesse di tutti e si ispira ai principi di sostenibilità e tutela ambientale. Ha sempre riconosciuto l'elevato valore di difesa dell'ambiente, anche in relazione ad una visione di sviluppo sostenibile del territorio.
In conformità alla normativa nazionale e regionale, l'Istituto si impegna affinché ogni attività svolta sul territorio avvenga nel pieno rispetto dell'ambiente, minimizzando gli impatti ambientali sia diretti, sia indiretti della propria attività, per preservare l'ambiente naturale alle future generazioni.

3.5. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reati associativi

Con riferimento ai rischi indotti dai reati associativi, l'Istituto si è dotato di soluzioni organizzative che ritiene in linea con le indicazioni date dalle Linee Guida prese a riferimento per la redazione del presente Modello.
In particolare, dispiegano efficacia quali protocolli preventivi le seguenti soluzioni organizzative, logiche e presidi:

- requisiti di onorabilità ed eticità dei componenti dei vertici dell'Istituto: sono scrupolosamente rispettati i requisiti previsti dalle norme di legge e regolamentari circa i requisiti di onorabilità dei vertici aziendali, nonché delle funzioni chiave e di controllo dell'Istituto. È inoltre adottato un sistema sanzionatorio e disciplinare, che prevede quali destinatari ogni livello nell'Istituto; il sistema sanzionatorio è ritenuto efficace quale deterrente;
- verifiche reputazionali delle realtà estere che svolgono attività e intrattengono rapporti con il Patronato;
- procedure per la selezione dei fornitori trasparenti e tracciabili;
- struttura dei controlli volti a prevenire o far emergere comportamenti infedeli. A tal fine, i responsabili di tali funzioni – e, ove previsto, anche le risorse delle funzioni stesse – godono dei prescritti requisiti di indipendenza, autonomia, autorevolezza, professionalità e stabilità;
- rigoroso rispetto delle previsioni del Modello 231 adottate con riferimento alla riduzione del rischio di commissione di reati, che possono prestarsi a fungere da reati-scopo di un sodalizio criminale: in ordine ai Protocolli adottati per la riduzione del rischio di commissione dei Reati, si rinvia ai singoli Protocolli;
- rigoroso rispetto delle previsioni del Modello 231 dettate per la disciplina della gestione delle risorse finanziarie: i protocolli previsti per la formazione delle decisioni dispiegano la propria efficacia nell'iter di gestione delle risorse finanziarie, imponendo i principi della tracciabilità e della verificabilità delle decisioni gestorie.

L'Istituto ritiene che tali protocolli siano efficaci nella prevenzione dei rischi di reati associativi di cui all'art. 24-ter e che la commissione di questi ultimi sia possibile solo mediante la violazione fraudolenta dei protocolli stessi.

3.6. Il sistema di prevenzione del Reato di Autoriciclaggio e dei Reati Tributari

In ordine all'ipotesi di autoriciclaggio di beni o denari già presenti nel patrimonio dell'Istituto, dispiegano efficacia quali protocolli preventivi le procedure aziendali che governano la gestione della tesoreria, della cassa, degli investimenti nonché degli adempimenti in materia di oneri fiscali e tributari. Sono infine rilevanti, ai fini della prevenzione del reato in oggetto, anche le misure adottate per prevenire la commissione di altri Reati richiamati nel Decreto, in quanto possibili reati-base che originano i beni potenzialmente oggetto di autoriciclaggio.
Con specifico riferimento ai Reati Tributari, l'Istituito riconosce efficacia di protocolli preventivi alle procedure aziendali che governano la contabilità, la redazione del rendiconto ed i relativi controlli da parte di organi e soggetti preposti (organi e funzioni preposti ai controlli interni, Collegio dei Sindaci, Revisore).

3.7. Trasparenza e prevenzione della corruzione

Tale tema è stato oggetto di un recente intervento degli organi di giustizia amministrativa. Invero, una serie di patronati, tra cui anche Inas Cisl, ha proposto ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, con istanza di sospensiva, contro il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e nei confronti della ANAC per l'annullamento:
"a) della nota prot. U.0005200 del 4 maggio 2021, con cui il Direttore Generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha disposto, tra gli altri, che ai patronati ricorrenti dovesse applicarsi la normativa inerente agli obblighi di trasparenza ai sensi dell'art. 2 bis, co. 3, del D.Lgs. n. 33/2013;
b) per quanto occorrer possa, della nota prot. n. 15866 del 23 febbraio 2021, con la quale l'ANAC ha espresso le proprie considerazioni in ordine all'applicabilità della citata normativa anche ai patronati;
c) di ogni altro atto a questi annesso, connesso, presupposto, e/o conseguenziale, ancorché allo stato non conosciuto, utilizzato dal Ministero resistente per giungere alla determinazione."

Con pronuncia Numero 00473/2023, data 17/03/2023, la Prima Sezione del Consiglio di Stato, nell'adunanza del giorno 8 marzo 2023, ha risolto tale questione esponendo quanto segue: "….*omissis*……*occorre ricordare che, come bene chiarito nel*

parere reso da questo Consiglio di Stato all'ANAC in vista dell'adozione delle ripetute Linee guida (parere della Commissione speciale n. 1257 del 29 maggio 2017), e come conseguentemente chiarito nelle ora dette Linee guida (par. 2.3.1 e par. 2.4), il punto essenziale ai fini della definizione di tale tipologia di enti è costituito dallo svolgimento di attività di pubblico interesse, anche rivolte ai cittadini. Il parere della Commissione speciale, nel par. 6.1.3, chiarisce, sotto il profilo sostanziale, riguardo al "terzo ambito di applicazione . . . considerato dall'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, al comma 3", che "Si tratta di soggetti non in controllo pubblico, con una non trascurabile rilevanza economica, e che hanno un collegamento qualificato con la p.a., vale a dire partecipano in funzione strumentale o sostitutiva alle attività istituzionali delle pubbliche amministrazioni partecipanti o vigilanti", aggiungendo (par. 7.3.6) che "Appare condivisibile che il requisito, per la formulazione assai generica e potenzialmente comprensiva di tutti i soggetti privati che svolgano attività strumentali o sostitutive di una p.a., risulti sostanzialmente assorbito nella valutazione del requisito dello svolgimento di un'attività di pubblico interesse". Le linee guida ANAC del 2017, conseguentemente, nei citati paragrafi 2.3.1 e 2.4, hanno chiarito che "proprio tenendo in considerazione quanto indicato dal Consiglio di Stato, ciò che assume rilevanza, ai fini della individuazione dell'ambito soggettivo, è lo svolgimento (sulla base di atti di specifico affidamento) di attività di pubblico interesse (nelle tre tipologie esemplificate) da parte di soggetti che abbiano determinate caratteristiche dimensionali (bilancio superiore a 500.000 euro) senza considerare la partecipazione di soggetti pubblici nella struttura organizzativa o nel capitale. È, quindi, l'attività di rilievo pubblicistico svolta che attrae nell'alveo dell'applicazione della normativa sulla trasparenza soggetti anche interamente privati, purché tuttavia di dimensioni economiche significative".

11.2. Ora, tale assetto interpretativo, che punta, quale elemento determinante, sullo svolgimento di attività di pubblico interesse, anche se erogate ai cittadini e non direttamente all'amministrazione, rappresenta in subiecta materia un dato ormai consolidato, che non è stato in precedenza contestato (e che non forma oggetto di specifica contestazione nel ricorso in trattazione, che non reca l'impugnazione in parte qua delle Linee guida ANAC del 2017). Esso, peraltro, sembra al Collegio del tutto ragionevole e condivisibile.

12. Risulta dunque evidente, alla luce dell'ampia disamina sopra svolta, come le attività esercitate dai patronati, ad essi affidate (e riservate) dalla legge, nella loro oggettiva strumentalità e funzionalità al complessivo funzionamento del sistema previdenziale e

assistenziale (quanto meno rispetto all'accesso dei lavoratori a questo sistema), rendano tali istituti senz'altro riconducibili entro la nozione di soggetti "che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici", di cui alla norma della cui applicabilità qui si tratta.

13. Come anticipato sopra, i patronati, secondo le disposizioni sopra esaminate, compartecipano al servizio pubblico di assistenza e previdenza dei lavoratori, costituendo uno snodo organizzativo-gestionale essenziale attraverso il quale questo servizio di interesse generale, riconducibile ai valori espressi dall'art. 38 della Costituzione, si svolge e si espleta, con le caratteristiche, tipicamente pubblicistiche, della gratuità (tendenziale), della parità di accesso di tutti i lavoratori e del particolare sostegno alle fasce di reddito più bisognose. Sotto questo profilo emerge una sorta di integrazione delle attività dei patronati nel più ampio sistema previdenziale e assistenziale, nelle forme – come bene chiarito nel citato parere della Commissione speciale n. 1257 del 2017 – di "un collegamento qualificato con la p.a.", di partecipazione "in funzione strumentale o sostitutiva alle attività istituzionali delle pubbliche amministrazioni partecipanti o vigilanti". Non è un caso, del resto, che il quarto comma dell'art.38 Cost. parli di "organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato" per provvedere "Ai compiti previsti in questo articolo", dove il profilo dell'integrazione si invera esattamente nella disciplina e nel funzionamento dei patronati, rispetto al Ministero e al sistema degli enti previdenziali e assistenziali."

Per tali ragioni, il Consiglio di Stato ha, quindi, espresso il parere che il ricorso debba essere respinto.

--*-*-*-*

Alla luce di dette considerazioni, l'Istituto ha integrato i propri presidi con le misure richieste per gli enti di cui all'art. 2 bis comma 3 del D. Lgs. 33/2013, per come definite nella legge e meglio specificate nei provvedimenti emanati dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione.

In particolare, tale attività è stata svolta alla luce delle indicazioni contenute nell'art. 1 comma 2-bis L. n. 190/2012, nella Determinazione ANAC n. 1134 del 08/11/2017 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti

pubblici economici" e nella Delibera ANAC numero 1064 del 13 novembre 2019 - Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

Per un esame più approfondito del tema si rinvia al documento "Misure di prevenzione della corruzione e trasparenza" in **Allegato 7** al presente Modello.

3.8. Struttura del Modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "il Modello") dà attuazione all'art. 6, 3° comma, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello si compone di:

- **Una Parte Generale**, il presente documento, volta a fornire le peculiarità del Modello adottato dall'Istituto e a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, il sistema informativo-formativo, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché i presidi di carattere generale.

  Alla Parte Generale sono allegati:

  1. I reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
  2. Esito Risk Assessment e Piano di gestione del Rischio (Mappa delle attività a rischio);
  3. Codice Etico;
  4. Regolamento dell'Istituto e clausole contrattuali 231;
  5. Sistema sanzionatorio e disciplinare;
  6. Procedura Whistleblowing;
  7. Misure di prevenzione della corruzione e trasparenza.

- **7 Parti Speciali**, specifiche per categorie di reati, dove ognuna individua in seno all'Istituto le attività a rischio di compimento di reati nonché i principi e le regole di comportamento idonei a prevenire i rischi di commissione di quelle fattispecie di reato indicate dal Decreto e considerate potenzialmente rilevanti per l'Istituto.

4. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI REATO E LA GESTIONE DEI RISCHI INDIVIDUATI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

L'analisi del rischio di reato è un'attività che ha in primo luogo l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione alla governance, all'assetto organizzativo e all'attività dell'ente.

In secondo luogo, attraverso tale attività si possono ottenere informazioni utili a supportare le scelte dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione (per le rispettive competenze) in merito alle azioni di adeguamento e miglioramento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente rispetto alle finalità preventive indicate dal D. Lgs. 231/2001 (quali i livelli di esposizione ai singoli rischi di reato).

L'analisi del rischio di reato è stata effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- l'identificazione dei rischi di Reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle Attività a rischio di reato);
- la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli Impatti);
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere reati (livello di vulnerabilità).

La valutazione del rischio effettuata può essere sintetizzata da una funzione di tre variabili:

Rischio di Reato = F (Probabilità della Minaccia; Vulnerabilità; Impatto)

Rispetto a tale formula:

- la Probabilità della Minaccia: è la frequenza di accadimento di una Minaccia, ovvero di un'azione, un'attività, un processo o un potenziale evento che, in funzione della fattispecie di Reato, rappresenta una possibile modalità attuativa del Reato stesso.
- il Livello di Vulnerabilità: è il livello di debolezza aziendale di natura organizzativa; le vulnerabilità possono essere sfruttate per commettere Reati e consistono nella mancanza di misure preventive, che rende possibile l'accadimento di una minaccia e la conseguente realizzazione del Reato;
- l'Impatto: è il danno conseguente alla realizzazione di un reato in termini di sanzioni, conseguenze economiche, danni di immagine, così come determinati dal legislatore o raffigurabili;
- il Rischio di Reato: è la probabilità che l'ente subisca un danno determinato dalla commissione di un Reato attraverso le modalità attuative che sfruttano le vulnerabilità rappresentate dalla mancanza delle misure preventive.

Al fine dell'individuazione delle "aree" e delle "attività" "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico dell'Istituto.

Più in dettaglio (come disposto dall'Art. 5 del D. Lgs. 231/2001):

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

I risultati dell'attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio reato sono riportati nell'**Allegato 2**, e contenuti nei documenti denominati "*Mappa delle aree a rischio di reato*" e "*Mappa delle attività a rischio di reato*" e "*Piano di gestione del rischio*".

- La mappa delle Aree a rischio di Reato, evidenzia le Aree Funzionali (Organi e Funzioni dell'Istituto) potenzialmente esposte al rischio di commissione dei Reati richiamati dal Decreto;
- la mappa delle Attività a rischio di Reato, che evidenzia i processi e/o le attività sensibili, ovvero quelle attività o processi di competenza degli organi e delle aree o funzioni aziendali nei quali si possono, in astratto, realizzare condotte costituenti i Reati presupposto; detto documento riporta anche le matrici di valutazione del rischio, che evidenziano per ogni Funzione i livelli di rischio per gruppi di reati;
- il Piano di gestione del rischio, che identifica i protocolli preventivi già esistenti o da elaborare per l'abbattimento del rischio di reato ad una misura accettabile (da intendersi nella residuale "possibilità di commettere un illecito solo violando fraudolentemente un protocollo preventivo").

4.1. Attività di risk assessment finalizzate all'individuazione dei rischi di reato e alla valutazione del rischio e dell'efficacia preventiva del modello esistente

Per analizzare il rischio di reato si è proceduto eseguendo le fasi operative di seguito descritte:

1. identificazione della fattispecie di reato e conseguente individuazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato (in termini di condotte o attività operative);
2. contestualizzazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato rispetto all'ente tramite tecniche di self assessment (interviste al personale apicale e sottoposto condotte da team formati da avvocati,

professionisti dell'analisi dei processi e del sistema di controllo interno e psicologi del lavoro);

3. valutazione della Probabilità della Minaccia:
   - assegnazione a ciascuna minaccia di un valore probabilistico circa il verificarsi, in base ai seguenti parametri:
     a. Storia o statistica aziendale o di contesto;
     b. Importanza dell'attività per l'ente o la funzione di riferimento;
     c. Analisi di eventuali precedenti;
   - valutazione del Livello di Vulnerabilità rispetto a ciascuna minaccia, tramite l'identificazione delle misure preventive attuate;
4. Valutazione del possibile Impatto:
   - Valutazione dei possibili danni derivanti all'ente in caso di commissione di Reati in termini di sanzioni pecuniarie e/o interdittive e di perdite di immagine, business e fatturato.

L'analisi è stata eseguita attraverso analisi documentale e tecniche di *self assessment*.

Per le indagini documentali si è analizzata la seguente documentazione (o se ne è verificata l'esistenza o la non sussistenza):

Informazioni dell'Ente

- Configurazione dell'Istituto;
- Statuto;
- Dati relativi alle sedi, quali le ubicazioni geografiche e le attività svolte;

Governance, poteri e servizi in outsourcing

- documenti ufficiali descrittivi dell'assetto di governance e processi decisionali e di controllo;
- assetto di Deleghe e Procure;

- deleghe e organizzazione in tema di anti-infortunistica e igiene e sicurezza sul lavoro, ambiente e rifiuti, privacy e sicurezza delle informazioni, comunicazioni sociali e/o altre tematiche attinenti al business di impresa;
- organigramma e Funzionigramma;
- contratti di servizio con società controllate e/o collegate;
- contratti service con terzi (rilevanti).

Personale

- Piani e schemi di incentivi alla retribuzione;
- Informazioni sul rapporto con i sindacati e conflitti sindacali;

Sistemi di Gestione e Procedure

- Regolamenti e procedure riguardanti gli Organi Statutari;
- Procedure contabilità e bilancio;
- Procedure tesoreria;
- Procedure ciclo attivo;
- Procedure ciclo passivo e acquisti;
- Procedure di gestione del personale;
- Procedure operative attività "core";
- Procedure rapporti con PA;
- Procedure anti-infortunistica e salute e sicurezza sul lavoro;
- Procedure security e protezione dei dati personali;
- Procedure antiriciclaggio e antiterrorismo;
- Procedure smaltimento rifiuti e ambiente.

Lo studio della governance e dell'organizzazione formale dell'Istituto ha permesso di rilevare importanti informazioni al fine dell'individuazione e valutazione del rischio. Tuttavia, come detto, tale attività è stata ritenuta necessaria, ma non sufficiente per una completa analisi del rischio, posto che spesso le condotte illecite ineriscono alle cosiddette "aree grigie" delle attività dell'Istituto, ovvero quelle svolte di fatto dal personale e non regolamentate dalla normativa interna.

Le indagini di *self assessment* hanno quindi permesso di verificare ed evidenziare la sussistenza di rischi di reato in seno alle singole aree o funzioni dell'Istituto.

4.2. Mappa delle aree e mappa delle attività aziendali "a rischio reato" (art. 6, comma 2, lett. a del Decreto)

Le principali informazioni inerenti all'individuazione dei rischi di reato sono riportate nella Mappa delle aree e nella Mappa delle attività a rischio di reato.

La "Mappa delle aree a rischio di reato" evidenzia le Funzioni e gli Organi dell'Istituto esposti al rischio di commettere condotte illecite, in base ai poteri e alle mansioni attribuite.
La Mappa delle aree a rischio di reato è rappresentata da una tabella a doppia entrata (in particolare, una per ogni macrocategoria di Reato e riportate in un documento unitario nell'**Allegato 2** del Modello) dove è riportato nell'asse delle ordinate l'organo statutario o la funzione aziendale oggetto di indagine e nell'asse delle ascisse i Reati ad oggi richiamati dal Decreto. Le righe successive evidenziano a quale reato è esposto ogni organo statutario e ogni funzione, in un'ottica SI/NO (per maggiori dettagli informativi si rimanda al documento tecnico riportante gli "*Esiti del Risk Assessment*").

La "Mappa delle attività a rischio di reato" evidenzia i processi e/o le attività sensibili, ovvero quelle attività o processi di competenza degli organi e delle aree o funzioni aziendali nei quali si possono in astratto realizzare condotte costituenti i reati presupposto.
La Mappa delle attività è esposta (riportata nell'**Allegato 2** del Modello) in cui sono riportati specifici paragrafi intitolati e dedicati ai singoli organi statutari, aree o funzioni aziendali analizzate. Ciascun paragrafo riporta una tabella divisa in tre colonne: la prima indica la macrocategoria di Reato considerata, la seconda le attività

che espongono a rischio di reato l'organo o la funzione oggetto di analisi, la terza ~~la~~ terza riporta la probabilità della minaccia.

In particolare, in tale contesto di mappatura e analisi, si evidenzia che, seppur non strettamente applicabile all'Istituto, la macro categoria dei Reati Societari (con riferimento ai reati ex artt. 2621 c.c. False comunicazioni sociali, 2621-bis c.c. Fatti di lieve entità) è stata considerata al fine di predisporre presidi di controllo per attività ritenute comunque sensibili. Detti presidi sono esposti nel Regolamento e richiamati dal Piano di gestione del rischio.

4.3. Piano di gestione del rischio

Sulla base degli esiti dell'attività finalizzata a individuare e valutare i rischi di reato è stato elaborato il "Piano di gestione del rischio", che – come detto – identifica i protocolli preventivi già esistenti o da elaborare per l'abbattimento del rischio di reato ad una misura accettabile (da intendersi nella residuale "*possibilità di commettere un illecito solo violando fraudolentemente un protocollo preventivo*").

Il piano è sintetizzato in una tabella, in cui sono indicate le seguenti informazioni:

- i rischi di reato da prevenire (ovvero i singoli Reati da prevenire);
- i protocolli preventivi per l'abbattimento del rischio di reato al livello ritenuto accettabile dall'Istituto;
- lo stato di attuazione dei protocolli (Attuato / In Attuazione) e l'esistenza di regole procedurali;
- la priorità di intervento dell'implementazione dei protocolli / procedure (alta / media / bassa);
- il riferimento alle Parti Speciali del Modello, protocolli o norme regolamentari interne all'Istituto poste a presidio del processo.

I Protocolli preventivi generali e specifici, che costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello, sono esposti nelle Parti Speciali del Modello e concretizzati

nelle indicazioni procedurali riportate nel "*Regolamento*" di cui all'**Allegato 4** del Modello.

5. CODICE ETICO

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, l'Istituto si è dotato di un Codice Etico, i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso.

Il Codice Etico adottato è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia" (quali norme etiche applicate all'attività professionale), che l'Istituto riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi Dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno dello stesso, operano nel suo interesse o a suo vantaggio (Destinatari).

Il Codice Etico sostanzia la diligenza richiesta ai Destinatari nell'esecuzione delle prestazioni svolte nell'interesse o a vantaggio dell'Istituto.

Il Codice Etico, inoltre, rappresenta un punto di riferimento per indirizzare i comportamenti dei Destinatari e di chi opera nell'interesse o a vantaggio dell'Istituto, in mancanza di specifici Protocolli preventivi.

INAS è impegnata nell'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività dell'Ente e/o della sua organizzazione interna.

In funzione di quanto esposto al paragrafo 3.7 del presente documento, detto Codice è stato concepito e strutturato anche con la finalità di definire di norme comportamentali atte a prevenire fenomeni di corruzione passiva.

6. REGOLAMENTAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI TRAMITE I PROTOCOLLI PREVENTIVI

La mappatura delle aree e Attività a rischio di reato, di cui all'**Allegato 2**, ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio verificare le condizioni, le circostanze o i mezzi per la commissione di Reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di Reato.

Con riferimento a tali processi l'Istituto ritiene necessario e prioritario che nello svolgimento di attività operative siano rispettati i Protocolli indicati nell'**Allegato 4** denominato "Regolamento", in quanto ritenuti idonei a prevenire i Reati tramite:

- la separazione dei compiti operativi attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di più livelli autorizzativi e di controllo, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto (si prevede in ogni caso la firma finale del legale rappresentante per qualsiasi formalizzazione di volontà dell'Ente o impegno di spesa);
- la chiara e formalizzata assegnazione di responsabilità e poteri, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- la formalizzazione di regole deontologiche e comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale e dei soggetti tutelati dalle norme penali dei Reati presupposto;
- la "proceduralizzazione" delle Attività a rischio di reato, al fine di:
    - definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
    - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed

individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;

- l'istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sulle Attività a rischio di reato;
- sistenza di strumenti di gestione delle risorse finanziarie;
- l'esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli asset del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

INAS, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale Protocollo Preventivo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalle Risorse Umane in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il Personale, compreso il Personale Apicale, dell'Istituto.

Le attività di informazione e formazione devono essere previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell'approvazione del Modello e, successivamente, ad ogni aggiornamento significativo dello stesso è prevista:

- una comunicazione a tutto il Personale in forza allo stato circa l'adozione del presente documento;
- successivamente, ai nuovi assunti, la consegna di un *set* informativo, contenente i riferimenti al Modello e ai relativi Protocolli Preventivi, in conformità alle prassi aziendali adottate per altre normative, quali privacy e sicurezza delle informazioni;
- la sottoscrizione da parte dei Dipendenti di apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;

- la pianificazione di una specifica attività di formazione con riferimento ai responsabili delle funzioni e dei servizi aziendali.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è stata predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento e aggiornata (nella quale sono presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il *set* informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

8. INFORMAZIONE AGLI ALTRI SOGGETTI TERZI

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite clausole contrattuali che informano sulle politiche e le norme regolamentari e/o procedurali adottate dall'Istituto sulla base del Modello e del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari al contenuto dei predetti documenti possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile, sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Protocolli preventivi previsti dal Modello.

9. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alle Violazioni.
Tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'efficacia della condizione esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

Il sistema disciplinare (si veda il documento "Sistema Sanzionatorio e Disciplinare in **Allegato 5**) deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto in essere. Detto Sistema, così come il Modello, si rivolge, infatti, al Personale Apicale, a tutto il personale Dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino nell'interesse o a vantaggio dell'Istituto, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi, e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei Destinatari ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Presidente classifica le azioni degli Apicali, Sottoposti e altri soggetti terzi in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione delle disposizioni impartite dall'Istituto sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
   - violazione del Codice Etico;

- violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
- violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più Protocolli;
- altre Violazioni, ai sensi del Modello;

2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Istituto nei confronti dell'autore, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1. diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;
3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale all'Istituto tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati, ovvero violazioni di cui ai precedenti punti 1. e 2. commesse con dolo.

Il sistema disciplinare è debitamente pubblicizzato anche mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti, ovvero in altra documentazione (es. contratti) per i soggetti terzi.

9.1. Sanzioni per il Personale dipendente (operatori e quadri)

Con riguardo al Personale dipendente (ai sensi del CCNL "operatori e quadri") occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL applicabile, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

L'Istituto ritiene che il sistema disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dei Protocolli Preventivi ad opera di Dipendenti (operatori e quadri) dell'Istituto, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.
A tali comportamenti devono aggiungersi le ulteriori Violazioni, come individuate nel Modello.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse sono adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, il processo sanzionatorio e disciplinare è regolamentato secondo quanto previsto dalla specifica procedura aziendale allegata al presente documento[22].

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è costantemente monitorata dal Presidente, che, se del caso, riporterà al Consiglio di Amministrazione.

Le sanzioni sono applicate, nel rispetto del sistema di deleghe e procure, dal Presidente anche per il tramite dalle Risorse Umane anche su iniziativa motivata dell'Organismo di Vigilanza.

[22] Vedi in Allegato 5 "Sistema Sanzionatorio e Disciplinare ex D. Lgs. 231/2001".

In particolare, per il personale dipendente (operatori e quadri), le sanzioni sono applicate in forza e secondo le modalità di seguito disciplinate (Richiamo scritto, Multa non superiore a quattro ore di retribuzione, Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino a un massimo di dieci giorni e licenziamenti) del CCNL INAS – CISL (art. 44 "Provvedimenti Disciplinari"), nei seguenti termini.

A) Richiamo scritto

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello anche nei suoi allegati;
- Inosservanza colposa delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei suoi allegati, dei Protocolli Preventivi, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali;

Si ha "**inosservanza colposa**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per l'Istituto.

B) Multa non superiore a quattro ore di retribuzione

- Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;
- Inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico, dal Modello e dai suoi allegati per le Attività a rischio di reato;
- Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

C) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino a un massimo di cinque giorni

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello e dai suoi allegati;
- Inosservanza ripetuta o grave delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello e suoi allegati, dei Protocolli Preventivi, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

D) Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, l'Istituto può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dall'Istituto per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

E) <u>Licenziamento per giusta causa</u>

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello e dai suoi allegati, dal Codice Etico, dai relativi Protocolli e dalle procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale all'Istituto e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

a) comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione delle disposizioni impartite dall'Istituto sia in forma scritta che verbale quali: violazione della normativa interna, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e dei Protocolli, adozione, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
b) comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti dell'autore quali: adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio reato", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, dei suoi allegati, del Codice Etico, dei Protocolli, della normativa interna e diretti in modo univoco al compimento di una condotta illecita in relazione ai Reati richiamati dal Decreto;
c) comportamenti tali da provocare grave nocumento materiale o all'immagine dell'Istituto, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea quali: adozione, nell'espletamento delle attività "a rischio reato", di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, dei suoi allegati, del Codice Etico, della normativa interna e/o dei Protocolli, tale da determinare il concreto rischio di applicazione a carico dell'Istituto di misure sanzionatorie previste dal Decreto.

La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sono applicate anche tenendo conto:

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

Deve essere assicurato, inoltre, il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire alla funzione deputata, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Istituto. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi dell'ammonizione verbale o scritta non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

9.2. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello, dei suoi allegati e/o dei relativi Protocolli Preventivi da parte degli Amministratori o dei Sindaci dell'Istituto, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Sindaci, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative.

In casi di gravi violazioni dei Consiglieri non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione[23], il fatto può considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati con coscienza e volontà.
Se del caso, l'Istituto potrà altresì agire per il risarcimento dei danni.

9.3. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello dei suoi allegati e/o dei relativi Protocolli Preventivi da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di OdV, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio dei Sindaci e il Collegio di Presidenza, provvede ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto può considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

In base al tipo di rapporto in essere tra l'Istituto e il componente le misure possono essere quelle previste dai CCNL applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

L'Istituto può altresì agire in sede giudiziaria per la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

[23] Ci si riferisce a ipotesi di forza maggiore, salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica di persone, ecc.

9.4. Misure nei confronti dei soggetti terzi

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con l'Istituto, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i Protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti devono prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore dell'Istituto senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico del Modello e/o dei relativi Protocolli[24].

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i Protocolli l'Istituto è considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli articoli 1453 e seguenti del codice civile.

L'Istituto si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Istituto, come nel caso di applicazione alla stessa delle misure e/o sanzioni previste dal Decreto.

[24] Vedasi documento Clausole Contrattuali 231 in allegato 4 al Modello

10. ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1. L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo interno all'Istituto dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'autonomia e indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'OdV, nello svolgimento delle sue funzioni, sia posto in posizione funzionale paritetica all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Sindaci.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che deve svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico è affidato ad un organismo collegiale ad hoc, istituito dal Consiglio di Amministrazione come da delibera di approvazione del Modello.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV dell'Istituto è supportato, di norma, da tutte le funzioni aziendali e si può avvalere di altre funzioni e professionalità esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

10.2. Architettura e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'OdV, ciò anche in considerazione delle

caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di *corporate governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione, anche con il Collegio di Presidenza, ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai consulenti legali e organizzativi dell'Istituto, al fine di individuarne i punti di forza e le eventuali controindicazioni delle diverse soluzioni prospettate.

Ai fini della scelta dell'Organismo di Vigilanza, è stato ritenuto opportuno valutare, con riferimento a ciascuna delle soluzioni ipotizzate, la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza dell'organismo e dei membri intesi come:
  - soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
  - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
  - assenza di compiti operativi;
  - collocazione in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione;
  - possibilità di relazionarsi direttamente al Collegio dei Sindaci;
- professionalità, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'Organismo, per il tramite dei membri, deve possedere:
  - adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali (campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, *flow charting* di procedure, processi, conoscenza del diritto e delle tecniche amministrativo contabili, ecc.);
- continuità di azione, da realizzarsi attraverso la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza, nonché ' di una persona interna all'Istituto sempre disponibile all'attività di vigilanza sul Modello.

In considerazione degli elementi sopra illustrati e avuto specifico riguardo alla struttura ed operatività dell'Istituto, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che

la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto è rappresentata dal conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ad un organismo collegiale di tre persone con specifiche competenze, costituito ad hoc.
L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

Con la delibera di approvazione del presente Modello e di nomina dell'Organismo di Vigilanza, viene allo stesso attribuita, in via irrevocabile la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione. Il potere di spesa è esplicato in conformità ai vigenti processi aziendali in tema.

10.3. Durata in carica, decadenza e sostituzione dei membri dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che ne determina la durata in carica (3 anni).

In caso di scadenza del mandato, l'Organismo di Vigilanza può continuare a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino al suo rinnovo o alla nomina di un nuovo Organismo.

I membri dell'Organismo designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati. Tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di fatti illeciti che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità dell'Istituto, nel qual caso il neo eletto Consiglio di Amministrazione provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente, anche per il tramite del Collegio di Presidenza, l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia e indipendenza, i componenti dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica non devono:

1. rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione dell'Istituto;
2. svolgere funzioni esecutive per conto dell'Istituto;
3. intrattenere significativi rapporti di affari[25] con l'Istituto, con società da questo controllate, ad esso collegate o sottoposte a controllo, salvo il preesistente rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
4. far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
5. essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per Reati di cui il Modello mira la prevenzione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza di cui al precedente punto e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e allo stesso OdV l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Oltre che in caso di morte, decadono automaticamente dalla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

[25] Si considerano "significativi" i rapporti di affari che superano il 15% del volume di affari del professionista o dello studio in cui è associato.

- ricadono nelle ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti;
- vengono dichiarati ai sensi di legge incapaci, interdetti o inabilitati;
- siano condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza comporta la decadenza automatica dalla carica stessa.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.
Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente dell'Istituto o di una società da questo controllata o a questo collegata;
- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione, o procedure concorsuali;
- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato per fatti avvenuti in costanza di mandato ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), emessa nei confronti dell'Istituto ai sensi del D. Lgs 231/2001 che citi esplicitamente la carente attività dell'OdV.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un componente dell'Organismo, questo ultimo ne dà comunicazione tempestiva al Presidente il quale, unitamente al Consiglio di Amministrazione, prende senza indugio le decisioni del caso,

nominando un nuovo componente.

È fatto obbligo al Presidente, ovvero al componente più anziano dell'OdV, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite del Presidente, il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dello stesso Organismo.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto nella sua completezza, ovvero decadono dall'incarico tutti i suoi componenti, se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti stessi. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare a nuovo tutti i componenti.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono intrattenere significativi rapporti di affari con l'Istituto o con altre società da questo controllate o a questo collegate, ad eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato già esistente prima dell'incarico di componente dell'OdV.

Non si intendono "rapporti di affari" il rapporto di lavoro subordinato, la rappresentanza organica, l'essere componente di consigli d'amministrazione, l'esercitare l'attività di controllo sindacale o dell'organismo di controllo contabile, nell'ambito dell'Istituto, qualora detti incarichi fossero già esistenti, anche in posizioni diverse, prima dell'assunzione del ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza.
Ai fini del presente documento, si considerano "significativi" i rapporti di affari che superano il 15% del volume di affari del professionista o dello studio in cui è associato.

10.4. Regole di convocazione e funzionamento

Le regole di convocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono formulate in apposito regolamento che, nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, l'OdV stesso internamente redige ed approva.
Le modalità di assunzione delle decisioni nel caso in cui uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza siano portatori di un interesse, diretto o indiretto, rispetto ad una decisione da assumere, sono disciplinate all'interno del Regolamento dell'Organismo; per tali casi l'OdV prevede opportuni obblighi di motivazione.

Pertanto, per conoscere gli aspetti operativi riguardanti il funzionamento e i ruoli all'interno dell'Organismo, si rimanda al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

10.5. Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello e di tutti gli aspetti decisionali operativi attinenti all'organizzazione, alla gestione e al sistema dei controlli interni aziendali è del Consiglio di Amministrazione, su indicazione della Presidenza, quale organo preposto all'adeguatezza organizzativa ai sensi dell'articolo 2381 del codice civile.

Mentre l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'effettiva osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Statutari, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Per quanto concerne le modalità attuative dei compiti sopra enunciati, l'Organismo

di Vigilanza fa riferimento al proprio Regolamento nel quale sono meglio specificati i compiti di vigilanza in relazione ad efficacia, effettività e opportunità di aggiornamento del Modello.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo, il budget e le prerogative necessari al fine di garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

10.6. Il reporting agli Organi Statutari

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Sindaci, anche eventualmente tramite il Collegio di Presidenza, in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità. Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Sindaci, anche eventualmente tramite il Collegio di Presidenza, il piano di attività per l'anno successivo. Il Consiglio di Amministrazione, anche eventualmente tramite il Collegio di Presidenza, può condividere o, alternativamente, può richiedere all'OdV un'integrazione delle verifiche incluse nel piano, esclusa qualsiasi forma di limitazione o esclusione di attività previste.

L'Organismo di Vigilanza presenta con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Sindaci, anche eventualmente tramite il Collegio di Presidenza, il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.
Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia

in termini di comportamenti o eventi interni all'Istituto, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione, anche eventualmente tramite il Collegio di Presidenza, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

In caso di urgenza o quando richiesto da un membro, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire immediatamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Sindaci, anche eventualmente tramite il Collegio di Presidenza, in merito ad eventuali criticità riscontrate.

La relazione annuale deve avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i monitoraggi effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della valutazione delle Attività a rischio di reato;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Gli incontri con gli Organi Statutari cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.
Laddove l'OdV riferisca in una occasione per cui sia prevista la verbalizzazione nel libro dei verbali del Consiglio di Amministrazione, ovvero in quello del Collegio dei Sindaci, o del Collegio di Presidenza, l'OdV non è tenuto a redigere verbale nel proprio libro delle riunioni, ma viene archiviata a cura dell'OdV stesso una copia del verbale dell'Organo Sociale di riferimento.

Il Collegio dei Sindaci, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio di Presidenza,

hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti nell'Istituto per i diversi profili specifici.

10.7. I Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante flussi informativi da parte di Amministratori, Sindaci, Personale Apicale e sottoposto in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'Istituto ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I "Flussi informativi" riguardano' informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo stesso e/o da questi richieste al Personale dell'Istituto su base periodica; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti dall'Organismo medesimo ("**flussi informativi**").

La disciplina dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, con l'individuazione delle informazioni che devono essere comunicate e delle modalità di trasmissione e valutazione di tali informazioni, come detto, è definita dall'OdV. Debbono, comunque, essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- documentazione attinente all'approvazione del bilancio (bilancio, relazioni e note organi e funzioni statutarie);
- modifiche organigrammi e funzionigrammi aziendali;
- modifiche al sistema di deleghe e poteri;
- nuovi servizi;
- verifiche ispettive di autorità pubbliche o di vigilanza (ASL, ITL, VVdFF, Agenzia delle entrate, GdF, ecc.) salvo quelle periodiche già note e programmate;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, Autorità Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo

svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti dell'Istituto, di Personale Apicale o Sottoposto dell'Istituto, ovvero di ignoti (nel rispetto delle vigenti disposizioni privacy e di tutela del segreto istruttorio);

- rapporti predisposti dagli Organi Statutari nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di rischio rispetto al regime di responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto relativamente all'Istituto;
- informazioni inerenti a Segnalazioni di Violazioni che hanno impatto sul Modello 231 e la sua efficacia;
- procedimenti disciplinari per violazioni del Modello;
- notizie relative ad emergenze in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia ambientale;
- infortuni sui luoghi di lavoro e avvenimenti relativi;
- corsi di formazione (231, antiriciclaggio, igiene e sicurezza, privacy & security, ambiente, anticorruzione e altre materie di rilevanza per la prevenzione dei rischi legali);
- eventuali deroghe a procedure, regolamenti o norme aziendali

10.8. Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi

I Flussi informativi_debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera dei responsabili delle diverse funzioni aziendali mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo, tra cui la posta elettronica alla casella odv@inas .it.

10.9. Libri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV stabilisce, tramite il proprio regolamento, le modalità di verbalizzazione delle attività eseguite; tali modalità tengono conto degli obblighi di riservatezza circa i nominativi delle eventuali persone segnalanti e delle istruttorie di verifica e della facoltà, in capo al Collegio dei Sindaci, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio di Presidenza, di consultare i soli verbali delle riunioni e le relazioni periodiche.

Ogni informazione e report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV per un periodo di 10 anni secondo quanto definito dallo stesso nel proprio Regolamento.

11. LE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI[26]

L'Istituto si è dotato di un sistema di segnalazione conforme alle indicazioni del D. Lgs. n. 24/2023 nel rispetto delle garanzie a tutela delle Persone Segnalanti.

Sono oggetto di Segnalazione le seguenti circostanze ("Violazioni"):

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)[27];
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dall'Istituto, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

---

[26] D. Lgs. 24/2023 *"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"*

[27] Con riferimento alle attività esercitate dal Patronato, ad esso affidate (e riservate) dalla legge, nella loro oggettiva strumentalità e funzionalità al complessivo funzionamento del sistema previdenziale e assistenziale (quanto meno rispetto all'accesso dei lavoratori a questo sistema), che lo rendono riconducibile entro la nozione di soggetti "che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici" (confronta CdS Adunanza di sezione dell'8 marzo 2023 n.00473/2023 e data 17/03/2023 Spedizione).

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Le Segnalazioni possono avvenire attraverso i seguenti canali:

- **Segnalazione interna**

la Persona segnalante può presentare una Segnalazione di una Violazione all'Organismo di Vigilanza, di cui si dirà più dettagliatamente di seguito;

- **Segnalazione esterna**

la Persona segnalante può altresì presentare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:

a) la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
b) la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
c) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

- **Divulgazione pubblica**

alla Persona segnalante è, altresì, garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

a) aver previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna e non aver ricevuto riscontro nei termini previsti dalla procedura adottata in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
b) avere fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
c) avere fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza è stato individuato quale soggetto destinatario delle Segnalazioni interne[28]. Per tale ragione, deve essere informato da parte dei Destinatari in merito a ogni informazione, di qualsivoglia genere, attinente a eventuali Violazioni apprese nel Contesto lavorativo al fine di fornire informazioni che possano risultare utili per l'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Per le Segnalazioni inerenti a condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Istituto (di cui al numero 2 della definizione "Violazioni"), **è utilizzabile solo il canale interno attivato dall'Istituto**.

11.1. Obblighi e requisiti del sistema di segnalazione interna

[28] Ad eccezione del caso in cui la Segnalazione interna abbia ad oggetto più componenti dell'OdV, in tal caso la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna al Presidente del CdA dell'eventuale documentazione a supporto.

Tutti i Destinatari sono incoraggiati a Segnalare Violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse e l'integrità dell'Istituto (*rectius* Violazioni come definite dal presente documento) di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.

Tale obbligo si applica anche nei confronti di Destinatari che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico di natura giuslavoristica (i.e. Personale), di natura libero professionale o consulenziale, o come volontari e tirocinanti (retribuiti e non) (i.e. Sottoposti) ovvero in qualità di persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (i.e. Apicali).
Si ricorda, inoltre che ai fini della normativa "*whistleblowing*", essa trova applicazione anche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

11.1.1. La gestione del canale di Segnalazione interna

Le modalità di gestione delle Segnalazioni interne è disciplinata da specifica procedura e supportata da un canale di comunicazione/segnalazione, diverso dal canale inerente ai flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali) ovvero, una casella di posta elettronica certificata esterna, a cui possono accedere solamente i componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza (garantendo in tal modo la tutela dei dati inerenti all'identità della Persona segnalante nei confronti del collega componente interno).
In via eccezionale e qualora non sia possibile per la Persona segnalante utilizzare il canale per la gestione delle segnalazioni individuato dall'Istituto, la segnalazione

potrà essere realizzata, previa richiesta scritta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole e concordato con l'Organismo di Vigilanza. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Qualora la Segnalazione dovesse essere presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza, la stessa dovrà essere trasmessa all'OdV, entro sette giorni dal suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

Le informazioni di cui al presente paragrafo, nonché della procedura di gestione delle Segnalazioni, devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili ai Destinatari, anche nel caso in cui questi non frequentino i luoghi di lavoro dell'Istituto, nonché in una sezione dedicata del sito internet dello stesso.

11.1.2. Tutela della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa Persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

a) ai Facilitatori;
b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione, o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica, la Persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate, fossero vere e afferissero a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità dell'Istituto, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo e la Segnalazione o Divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base della normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare o Divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la

Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito Ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del D. lgs. 24/2023 nonché della procedura adottata dall'Istituto.

La Persona segnalante può comunicare all'ANAC le Ritorsioni che ritiene di avere subito, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione, Divulgazione pubblica o la denuncia ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

11.1.3. Limitazione di responsabilità

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3[29] del D. lgs. 24/2023, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione, la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi delle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023 nonché della procedura adottata dall'Istituto.
In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

---

[29] L'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023 prevede: "*Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:*
a) informazioni classificate;
b) segreto professionale forense e medico;
c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

11.2. Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)

In conformità con le previsioni di legge, l'Istituto si impegna a tutelare la Persona Segnalante nei termini e con i modi di cui ai paragrafi 11.1.1 e ss., nonché rispetto a quanto disciplinato nella procedura di gestione delle Segnalazioni.

Ai sensi di legge, le tutele previste dalla normativa di riferimento (ad oggi D. lgs. n. 24/2023) e richiamate dal presente Modello (nonché nella procedura di gestione delle segnalazioni) non sono garantite, e alla Persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale 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.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati della Persona Segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui allo stesso Modello.

11.3. Registrazione, custodia e archiviazione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza stabilisce, tramite il proprio Regolamento, le modalità di

registrazione delle Segnalazioni relative alle Violazioni (disciplinate altresì dalla procedura *whistleblowing*); tali modalità tengono conto degli obblighi di riservatezza circa i nominativi delle Persone segnalanti e delle Persone coinvolte, del Seguito della Segnalazione e delle istruttorie di verifica, al fine di garantire che tali dati e informazioni non siano consultabili da persone diverse dagli stessi componenti dell'OdV. Le modalità di custodia e archiviazione del Libro Segnalazioni e Istruttorie è disciplinata da apposita procedura e dal Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

11.4. Segnalazioni aventi ad oggetto un componente dell'Organismo di Vigilanza

Le modalità di gestione delle segnalazioni che riguardano un componente dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinate all'interno della procedura *whistleblowing*.

Nel caso in cui la Segnalazione interna abbia ad oggetto più componenti dell'OdV, deve essere trasmessa al Collegio di Presidenza, tramite consegna al Presidente del CdA dell'eventuale documentazione a supporto.

In tali casi sono previste idonee attività di informazione, verifica ed intervento di altri organi di controllo dell'Istituto che assicurano la correttezza dei processi e delle decisioni.