



**Società Ega Studio S.r.l.**

**Modello Di Organizzazione Ex D.lgs.**

**231/2001**

**Parte Generale**

**Revisione maggio 2022**

## IL MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

### 1. Il Decreto 231/2001 e s.m.i.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (“D.Lgs. 231/2001”), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “ *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* ” ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità personale degli enti collettivi per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio, 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 e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica autore del reato e ancorché definita “ *amministrativa* ”, sostanzia per l'ente collettivo una vera responsabilità “ *para-penale* ”.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che abbiano avuto un interesse ovvero tratto un vantaggio dalla commissione del reato, nel presupposto che la commissione del reato è stata agevolata o permessa dal “ *deficit organizzativo* ” dell'Ente stesso.

Il sistema sanzionatorio è così preveduto dal D.lgs. 231/2001 (articoli 9 / 23):

1. sanzione pecuniaria;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

A loro volta, le sanzioni interdittive sono costituite da:

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

La responsabilità amministrativa dell'Ente si configura:

*“ 1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*

*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).*

*2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. “ (Articolo 5 Responsabilità dell'ente).*

La responsabilità amministrativa-penale dell'Ente è esclusa, oltre che nel caso del comma 2 dell'articolo 5,:

*“ 1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), **l'ente non risponde se prova** che:*

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

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

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

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

*2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

- a) *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b) *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

*2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

- a) *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. (²)*

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. (²)*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. (²)*

*3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.*

*4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.*

*4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b). (1)*

*5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente. “ (1) Comma aggiunto dall'art. 14, co. 12, Legge 12 novembre 2011, n. 183. (2) Comma inserito dall' art. 2, comma 1, Legge 30 novembre 2017, n. 179.*

In tema di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, il riferimento alla categoria di “*Reati*” è relativo a tutte le fattispecie di reati originariamente previsti (reati nei confronti della Pubblica Amministrazione), come alle fattispecie successivamente introdotte dal Legislatore nel Catalogo dei Reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Deve essere segnalato che le sanzioni interdittive possono essere irrogate anticipatamente anche in sede cautelare.

## **1.1. Fattispecie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni – Catalogo Reati**

Il c.d. Catalogo dei reati-presupposto alla data di revisione del presente documento include le seguenti fattispecie.

### **Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)**

Quanto alla tipologia di reati cui si applica il sistema penal-preventivo, il D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni (D.lgs. nr. 75 del 14 luglio 2020) si riferisce, innanzitutto, a quelli commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (articolo 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato, di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche (articolo 640, 2° comma, n.1 c.p.);
- Truffa aggravata in danno dello Stato, di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche (articolo 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (articolo 640-terc.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture;
- Peculato, concussione, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed abuso d'ufficio modificato dalla Legge nr. 190/2012 e dalla Legge nr. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.lgs. nr. 75/2020);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (articolo 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (articolo 319-ter c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 316 bis c.p.).

### **Delitto di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis)**

Aggiunto dal D.L. nr. 350/2001, convertito con modificazioni dalla Legge nr. 409/2001; modificato dalla Legge nr. 99/2009; modificato dal D.Lgs. nr. 125/2016.

**Delitti contro l'Industria e il commercio (articolo 25-bis.1)**

Aggiunto dalla Legge nr. 99/2009

**Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle Leggi speciali (articolo 25-quater)**

Aggiunto dalla Legge nr. 7/2003

**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater 1D)**

Aggiunto dalla Legge nr. 7/2003

**Delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24 bis)**

L'articolo 24 bis, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 nr. 48, inserisce vari reati informatici, prima assenti, fra i reati presupposti dal decreto stesso. In tal modo è stata introdotta nel nostro ordinamento la punibilità degli Enti Collettivi per la commissione di tali reati da parte di apicali e dipendenti, laddove venga accertata da parte del Giudice la presenza di un interesse o di un vantaggio degli Enti stessi. Aggiornato dal Decreto legislativo 15 gennaio 2016, nr. 7 e 8 (disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili), l'articolo 24 bis è stato recentemente integrato dal D.lgs. nr.105/2019 (Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica) che ha previsto la modifica del comma 3, che chiama l'Ente a rispondere anche in relazione ai delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del Decreto legge nr. 105 del 21 settembre 2019.

**Delitti di criminalità organizzata (articolo 24 ter)**

Introdotta dalla Legge 15 luglio 2009 nr. 94, modificata dalla Legge 69/2015 e successivamente dalla Legge nr. 236/2016.

**Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (articolo 25)**

Modificato in parte dalla Legge 9 gennaio 2019 nr. 3 “ *Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici* ”, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321, 322, commi primo e terzo, e 346-bis (Traffico di influenze illecite) del Codice Penale, per i

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

quali si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote

**I reati societari (articolo 25 ter)**

Il D.lgs. nr. 61/2002 ha introdotto la punibilità dei c.d. reati societari commessi nell'interesse delle società e l'applicazione di sanzioni pecuniarie in capo alle stesse in caso di mancata adozione di modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenirli.

Il sistema è stato modificato dalla Legge nr. 190/2012, dalla Legge nr. 69/2015 e successivamente dal D.lgs. nr. 38/2017.

Talune fattispecie sono state oggetto di successive modificazioni legislative o anche di abrogazione.

**A.** In relazione alle fattispecie di reati in materia societaria previsti dal codice civile, nell'ambito del sistema di cui al D.lgs. 231/2001, sono previste in danno dell'Ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

False comunicazioni sociali (articolo 2621 c.c.)

- *per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;*

False comunicazioni sociali (articolo. 2621 c.c.)

- *per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote;*

False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (primo comma articolo 2622 c.c.)

- *per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2622 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote;*

Falso in prospetto (articolo 2623 c.c., poi abrogato dall'art. 34, L. 28 dicembre 2005, n. 262)

- *Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c., poi abrogato dal comma 34 dell'art. 37, D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39);*

Impedito controllo (articolo 2625 c.c.)

- *per il delitto di impedito controllo, previsto dall'articolo 2625, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;*

Formazione fittizia del capitale (articolo 2632 c.c.)

- *per il delitto di formazione fittizia del capitale, previsto dall'articolo 2632 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;*



Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

Indebita restituzione dei conferimenti (articolo 2626 c.c.)

- *per il delitto di indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall'articolo 2626 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;*

Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (articolo 2627 c.c.)

- *per la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall'articolo 2627 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote;*

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (articolo 2628 c.c.)

- *per il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, previsto dall'articolo 2628 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;*

Operazioni in pregiudizio dei creditori (articolo 2629 c.c.)

- *per il delitto di operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall'articolo 2629 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;*

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (articolo 2633 c.c.)

- *per il delitto di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall'articolo 2633 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;*

Illecita influenza sull'assemblea (articolo 2636 c.c.)

- *per il delitto di illecita influenza sull'assemblea, previsto dall'articolo 2636 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;*

Omessa comunicazione del conflitto di interessi (articolo 2629-bis c.c.)

- *per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;*

Aggiotaggio (articolo 2637 c.c., poi modificato)

- *per il delitto di aggio, previsto dall'articolo 2637 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;*

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638 c.c.)

- *per i delitti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall'articolo 2638, primo e secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;*

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

Corruzione tra privati (articolo 2635 c.c.) e istigazione alla corruzione tra privati (articolo 2635-bis c.c.).

- *per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote.*

**B.** Se, in seguito alla commissione dei reati di cui alle rappresentate fattispecie, l'Ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

In relazione ai summenzionati reati societari si precisa che, in caso di responsabilità dell'Ente, allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal Decreto, con esclusione quindi delle sanzioni interdittive.

**Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25 quater)**

**Delitti contro la personalità individuale (articolo 25 quinquies)**

Richiama fattispecie penali relative allo sfruttamento delle persone e alla prostituzione e pedopornografia. Aggiunto dalla Legge nr. 228/2003; modificato dalla Legge nr. 99/2016 e successivamente dalla Legge nr. 236/2016 ed ancora poi dalla Legge nr. 110/2017.

**Abusi di mercato (articolo 25 sexies)**

Introdotta dalla Legge nr. 62/2005 prevede la responsabilità dell'Ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

Inoltre la Legge nr. 146/2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale ha esteso l'applicazione del Decreto 231/2001 ai reati di criminalità organizzata transnazionale. Tali disposizioni hanno previsto la responsabilità degli Enti per illeciti amministrativi conseguenti ai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio della giustizia.

Nel D.lgs. n. 231/2001 – articolo 25 octies - si è data attuazione della Direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio del 26 ottobre 2005 riguardante la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo. Da ciò scaturisce che l'Ente potrà essere punito per reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

capitali illeciti anche se avvenuti in ambito nazionale a patto che ne derivi un interesse o vantaggio dell'Ente stesso.

**Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25 septies)**

Il D.lgs 9 aprile 2008, n. 81 ha disposto la modifica dell'articolo 25-septies precedentemente introdotto dalla Legge 3 agosto 2007 nr. 123 che aveva esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa dell'Ente ai reati di *“omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano a causa della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute del lavoro”* di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale. In conseguenza tali condotte, che in termini generali, possono desumersi da quanto previsto dall'articolo 2087 c.c. in base al quale *« l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro »*, sono configurabili come delitti, posti in essere da soggetti funzionalmente legati alla società, nel suo interesse o vantaggio, quest'ultima è soggetta ad una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote e, nel caso di condanna per uno dei delitti sopra menzionati, alle sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Tale integrazione rende necessaria la creazione di un sistema special-preventivo, quale sezione del Modello 231/2001, espressamente rivolto (cfr. articolo 30, TUSL D.lgs. n. 81/2008) alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro prevedendo azioni mirate volte a garantire:

- l'effettuazione di una mappatura del rischio approfondita e orientata alla prevenzione;
- l'attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D.Lgs. nr. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- la valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il responsabile dei servizi di prevenzione e protezione, qualificabile come controllo tecnico-operativo, e l'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

A seguito dell'emergenza correlata alla diffusione del COVID – 19 (Corona Virus), malattia infettiva causata da un nuovo virus che ha raggiunto una diffusione mondiale con un altissimo numero di contagiati, si sono aperti molteplici risvolti che si riflettono anche sulle Responsabilità delle Persone Giuridiche, nell'ambito di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 con particolare riferimento alle tematiche della Salute e Sicurezza dei Lavoratori – art. 25 septies D.Lgs. 231/01 "*Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*" -.

Ai sensi dell'articolo 42 del D.L. nr. 18 del 17.03.2020, l'infezione da Covid-19 contratta "*in occasione di lavoro*" costituisce infortunio ai sensi del D.Lgs. 81/08. Il rischio di contagio, pertanto, è fenomeno naturalistico che comporta un nuovo profilo di rischio biologico ad alta intensità e che impone una valutazione specifica ai sensi del D.Lgs. 81/08 e l'adozione di adeguate misure, al fine della prevenzione (anche) degli illeciti di cui all'articolo 25 septies D.Lgs. 231/01.

L'organizzazione secondo quanto previsto, nel già richiamato, articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 ha l'onere di dimostrare la definizione di un modello organizzativo che includa:

- un'adeguata valutazione dei rischi connessi al "*contagio*" e le conseguenti misure di prevenzione e protezione conseguenti per i lavoratori, con particolare riferimento al rischio biologico – articolo 271 D.Lgs. 81/08;
- appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche e organizzative possano causare rischi per la salute dei dipendenti, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio (incluse le modalità lavorative in in ottemperanza alle disposizioni ministeriali per prevenire il contagio);
- le adeguate misure di sorveglianza sanitaria – articolo 41 D.Lgs. 81/08;
- informazione e formazione dei lavoratori – articolo 36 D.Lgs. 81/08;
- la vigilanza e il rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.

La responsabilità dell'Ente si configura quando il comportamento ne abbia procurato un vantaggio o comunque un minor costo. Nel contesto legato all'emergenza Coronavirus, il vantaggio potrebbe derivare da un risparmio sui dispositivi di protezione, il fabbisogno di determinate categorie di beni, necessariamente aventi specifiche caratteristiche, può comportare il perpetrarsi delle fattispecie di reato in materia di industria e commercio (articolo 25 bis1 D.Lgs. 231/01); dalla decisione di mantenere comunque aperta la propria attività senza adottare le misure di protezione adeguate per i propri dipendenti a seguito di un'adeguata valutazione del rischio

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

### **Informazione**

L'informazione preventiva e puntuale è la prima precauzione da adottare.

Pertanto, l'azienda deve impegnarsi per portare a conoscenza dei propri dipendenti e di eventuali soggetti terzi che entrino in azienda (clienti, fornitori, appaltatori, ecc.), mediante apposita nota informativa, le seguenti informazioni:

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in caso di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di contattare il medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio se si sono avuti contatti stretti con persone con sospetto o con tampone positivo al COVID-19 e di contattare i numeri di riferimento regionali;
- l'impegno ad osservare le disposizioni delle autorità e del datore di lavoro, nonché a segnalare a quest'ultimo eventuali sintomi influenzali durante l'espletamento dell'attività lavorativa.

La nota informativa potrà essere portata a conoscenza, sia ai dipendenti che ai soggetti terzi, attraverso strumenti informatici prima dell'ingresso in azienda (mail, totem, monitor, etc.), nonché mediante consegna e/o affissione, all'ingresso e nei luoghi dell'azienda maggiormente frequentati, di appositi *depliant* informativi.

### **Modalità di ingresso, transito e uscita in azienda**

L'azienda potrà richiedere informazioni sugli spostamenti effettuati nonché rilevare la temperatura corporea di chiunque acceda in azienda (dipendenti, fornitori, appaltatori, etc.), nel pieno rispetto della *privacy*. Se tale temperatura risultasse superiore ai 37.5°, non sarà consentito l'accesso.

L'ingresso a soggetti terzi dovrà essere in ogni caso consentito soltanto se necessario, individuando percorsi e tempistiche predefinite volte a ridurre le occasioni di contatto con il personale dipendente.

L'azienda, inoltre:

- potrà prevedere orari di ingresso e di uscita scaglionati per i dipendenti;
- dovrà individuare specifiche procedure di ingresso, transito e uscita dall'azienda di fornitori e/o appaltatori, nonché delle relative eventuali attività di carico/scarico.

### **Sanificazione e pulizia**

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

La pulizia e la sanificazione sono azioni fondamentali che, insieme al distanziamento interpersonale, possono evitare la diffusione del virus. L'azienda dovrà:

- assicurare la pulizia e la sanificazione giornaliera dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni (mensa, bar, erogatori automatici, ecc.), nonché degli strumenti di lavoro condivisi (tastiere, schermi *touch*, *mouse*, sedie, piano di lavoro, maniglie, armadi ecc.);
- nel caso di presenza di una persona infetta all'interno dei locali aziendali, procedere alla sanificazione dei locali stessi, secondo le disposizioni della Circolare nr. 5443/2020 del Ministero della Salute;
- mettere a disposizione di tutto il personale idonei mezzi detergenti per le mani e indicazioni inerenti le modalità della pulizia, garantendo l'acquisto e la fornitura di una quantità adeguata di gel e avendo cura di non farlo mai mancare nei locali aziendali.

### **Dispositivi di protezione individuale**

Nel caso in cui non sia possibile garantire la distanza interpersonale minima di un metro è necessario l'uso di:

- mascherine; al riguardo, il D.L. 18/2020 (c.d. #CuratItalia) precisa che sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI) le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, autorizzando inoltre l'utilizzo di mascherine filtranti prive del marchio CE;
- altri DPI quali, a titolo esemplificativo, guanti, occhiali, tute, cuffie, camici conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

### **Spazi comuni**

L'azienda, al fine di contingentare e razionalizzare l'utilizzo degli spazi comuni (es. mensa, aree di ristoro) deve regolamentarne l'accesso, prevedendo specifiche procedure di ingresso, permanenza e uscita. In particolare, dovranno essere attuate le seguenti precauzioni:

- eliminare/ridurre le occasioni di compresenza che non consentano l'osservanza della distanza interpersonale di un almeno metro (es. stabilendo il numero di persone che possono essere contemporaneamente presenti in ciascuna area comune);
- attuare la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera degli spazi comuni.

### **Organizzazione aziendale**

L'organizzazione aziendale è fondamentale per impedire la diffusione del virus.

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

A tal fine, le aziende possono adottare le seguenti misure:

- chiusura dei reparti diversi dalla produzione;
- possibilità di turnazione negli spazi aziendali;
- *smart working*, ove sia possibile;
- cassa integrazione ordinaria e/o altri ammortizzatori sociali.

È, altresì, essenziale limitare gli spostamenti non necessari, sospendendo e/o annullando trasferte, eventi, riunioni e attività formative, ovvero, svolgerli da remoto, qualora possibile.

### **Sorveglianza sanitaria**

Nonostante l'emergenza in atto, la sorveglianza sanitaria periodica non deve essere interrotta.

Il Medico Competente, insieme al datore di lavoro, al RSPP e al RLS, è chiamato a integrare e proporre tutte le misure di prevenzione legate al COVID-19, nonché a segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti.

### **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione**

Il protocollo di regolamentazione è uno strumento efficace se correttamente applicato e aggiornato. Per questo, può risultare utile la costituzione di un apposito Comitato interno all'azienda, che preveda la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS. Il Comitato ha il compito di valutare l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel protocollo.

### **Protocollo e DVR**

L'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'azienda di un protocollo di sicurezza anti-contagio rappresenta misura necessaria per la prevenzione del rischio di contagio da Coronavirus all'interno del contesto aziendale.

Per l'Azienda è infatti oggi prioritario rispettare e dare tempestiva esecuzione a tutte le indicazioni e i provvedimenti emessi dalle autorità competenti nel contesto emergenziale, ivi inclusa appunto l'adozione e l'efficace attuazione di un protocollo di sicurezza anti-contagio.

Considerato che il rischio di contagio da Coronavirus non è direttamente legato all'attività lavorativa, sarà pertanto possibile valutare anche in un secondo momento l'opportunità di aggiornare il DVR ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

**Legge 15 gennaio 2021, n. 4** (Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108<sup>a</sup> sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione).

Tutti hanno diritto ad un Mondo del lavoro libero alla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, poichè la violenza e le molestie nel Mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso.

La cultura del lavoro deve essere basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano ai fini della prevenzione della violenza e delle molestie, con strumenti di tolleranza zero nei confronti della violenza e delle molestie al fine di agevolare la prevenzione di tali comportamenti e pratiche e che tutti gli attori del mondo del lavoro devono astenersi da molestie e violenze, devono prevenirle e devono combatterle.

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona; la violenza e le molestie influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro; la violenza e le molestie siano incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili e abbiano un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività; le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze e riconoscendo che un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro.

L'espressione «*violenza e molestie*» nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.

L'espressione «*violenza e molestie di genere*» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

La Legge di ratifica della Convenzione, rafforza, nell'ambito della partecipazione nazionale agli Organismi Internazionali di tutela, la protezione dei Lavoratori, compresi i Lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo



## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i Tirocinanti e gli Apprendisti, i Lavoratori licenziati, i Volontari, le Persone alla ricerca di un impiego e i Candidati a un lavoro, con coinvolgimento di coloro che comunque esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di un Datore di lavoro. Attraverso la ratifica nazionale, la Convenzione si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali.

L'organizzazione del lavoro deve adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Un tale approccio deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgano soggetti terzi, qualora rilevante, e includere: a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge; b) l'individuazione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio; c) l'istituzione di misure sanzionatorie; d) la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

### **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25 novies)**

Introdotta dalla Legge di conversione 23 luglio 2009 nr. 99 con richiamo di numerose fattispecie di cui alla Legge 22 aprile 1941 nr. 633.

### **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (articolo 25 decies)**

Articolo inserito dall'articolo 4, comma 1, Legge 3 agosto 2009 nr. 116, come sostituito dall'articolo 2 comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011 nr. 121.

### **Reati ambientali (articolo 25 undecies)**

Introdotta dal D.lgs. 7 luglio 2011 nr. 121 e successivamente modificato ed integrato dalla Legge n. 68 del 22 maggio 2015 e dal D.lgs. nr. 116/2020.

### **Reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25 duodecies)**

Introdotta dal D.lgs. 16 luglio 2012 nr. 109.

### **Reati di razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies)**

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

Introdotta dalla Legge 20 novembre 2017 nr. 167 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e Affari Interni

**Frode in competizioni sportive - Esercizio abusivo - Gioco - Scommessa - Giochi d'azzardo Apparecchi vietati (Articolo 25-quaterdecies)**

Introdotta dalla Legge 3 maggio 2019 nr. 39

**Contrabbando – Diritti di confine (articolo 25-sexiedecies)**

Aggiunto dal D.lgs. nr. 75/2020

**Delitti tentati (articolo 26)**

L'articolo 56 del Codice Penale prevede la fattispecie del tentativo di reato: “ *Chi compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.*” Atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto sono quelli che esteriorizzano un'intenzione criminosa, senza però che il crimine sia stato commesso; o perché manca l'evento, nonostante la condotta sia stata realizzata, oppure perché la condotta è stata realizzata solo in parte.

L'articolo 26 D.lgs. 231/2001, stabilisce la Responsabilità Amministrativa dell'Ente anche per la fattispecie del tentativo di Reato Presupposto, ancorché non sia venuta a consumazione l'illecito amministrativo.

**Reati transnazionali**

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli Enti i reati se commessi con modalità transnazionale

**Legge 190 del 6 novembre 2012** (recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale nr. 265 del 13.11.2012 ed in vigore dal 28 novembre 2012).

Sono state introdotte le seguenti novità in materia di D.lgs. 231/2001:

- inserimento, all'articolo 25 D.Lgs. 231/2001, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, del reato di induzione indebita a dare o promettere utilità (articolo 319-quater c.p.);

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

- inserimento, all'articolo 25-ter D.Lgs. 231/2001, tra i reati societari, del reato di corruzione tra privati (articolo 2635 c.c.). In particolare, è prevista la responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 per la fattispecie prevista dal terzo comma del nuovo articolo 2635 c.c.

**Decreto legislativo 4 marzo 2014 nr. 39**, emanato in attuazione della Direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, recante, tra le varie innovazioni, alcune modifiche al D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

Il D.Lgs. nr. 39/2014 introduce alcune significative modifiche per le fattispecie incriminatrici poste a presidio del sano sviluppo e della sessualità dei minori, che trovano spazio, accanto ad altri delitti contro la personalità individuale, all'interno dell'articolo 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001. La nuova norma, infatti, incrementa il novero delle circostanze aggravanti speciali previste per tali tipologie di illecito dall'art. 602-ter del codice penale, e prevede che la pena prevista dagli articoli 600-bis [Prostituzione minorile], 600-ter [Pornografia minorile], 600-quater [Detenzione di materiale pornografico], 600-quater.1. [Pornografia virtuale] e 600-quinquies [Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile] sia aumentata nel caso in cui il reato sia commesso da più persone riunite, sia commesso da persona che appartenente ad un'associazione per delinquere al fine di agevolarne l'attività o sia commesso con violenze gravi o proclami a causa della reiterazione delle condotte, un grave pregiudizio per il minore. È previsto inoltre un incremento di pena in misura non eccedente i due terzi nei casi in cui i reati prima richiamati siano compiuti con l'utilizzo di mezzi atti ad impedire l'identificazione dei dati di accesso alle reti telematiche.

Oltre a tali novazioni, il D.Lgs. nr. 39/2014 estende l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli Enti ad un ulteriore fattispecie incriminatrice ed introduce nuovi obblighi sanzionabili a carico dei Datori di lavoro.

L'articolo 3 prevede, infatti, che “ *al comma 1, lettera c), dell'articolo 25-quinquies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo le parole « 600-quater.1, » sono inserite le seguenti: «nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies »*. Si tratta del reato di adescamento di minorenni che punisce con la reclusione da uno a tre anni l'adescamento di un soggetto di età inferiore ai 16 anni al fine di commettere uno dei fatti previsti e puniti dalle fattispecie incriminatrici poste a tutela della sessualità dei minorenni. A norma dell'articolo 609-undecies c.p. “ *per adescamento si intende qualsiasi atto volto a carpire la fiducia del minore attraverso artifici, lusinghe o minacce posti in essere anche mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione* ”.

**Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies)**

Aggiunto dal D.lgs. 231/2007, modificato dalla **Legge nr. 186 del 15 dicembre 2014**.

La Legge in questione – recante *“Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto-riciclaggio”*, introduce il reato di autoriciclaggio. Nel testo, anche la previsione del nuovo articolo 648 ter1 che introduce nell'Ordinamento italiano il reato di autoriciclaggio. Il Legislatore, nello specifico, ha previsto due soglie di punibilità legate alla commissione di tale fattispecie criminosa: una pena da due a otto anni e una multa da 5.000 euro a 25.000 euro per chiunque, *“avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa”*.

La pena viene ridotta da uno a quattro anni di carcere, e a una multa da 2.500 euro a 12.500 euro, se il denaro o i beni provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

La punibilità riguarda il solo reimpiego di denaro o altre utilità in attività economico- finanziarie e non anche i fondi destinati all'utilizzazione e al godimento personale.

E' successivamente intervenuto il **D.lgs. 30 novembre 2021, n. 1195** che recepisce la direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale.

La normativa in esame introduce modifiche al codice penale e, in particolare, alla fattispecie di ricettazione (articolo 648 c.p.), riciclaggio (articolo 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648 ter c.p.), autoriciclaggio (articolo 648 ter.1 c.p.).

Più specificamente, per tali fattispecie sono previsti:

- l'ampliamento del catalogo dei reati presupposto, che ora comprende anche i delitti colposi e le contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi;
- una diversa risposta sanzionatoria a seconda che il reato presupposto consista in un delitto o in una contravvenzione.

Per quanto riguarda la ricettazione, sono previste:

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

- una aggravante, qualora il fatto sia stato commesso nell'esercizio di una attività professionale;
- una nuova ipotesi di ricettazione di speciale tenuità, qualora il reato presupposto sia costituito da una qualsiasi contravvenzione.

L'estensione dei reati presupposto in materia di riciclaggio e autoriciclaggio ai delitti colposi può determinare la necessità di una revisione del MOG (Modello Organizzativo Gestionale) con riferimento ai delitti colposi mappati nello stesso.

Nella prospettiva di un approccio integrato alla categoria del rischio di non conformità, significative sono le correlazioni tra i Modelli 231 e gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Ciò perché il Modello 231 rientra nei parametri ESG (in particolare nella Governance) quale strumento di sostenibilità: in base al D.lgs. 254/2016, relativo alla Dichiarazione Individuale di carattere non finanziario (DNF), in quanto l'informativa contenuta nella DNF comprende anche «*il modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa, ivi inclusi i MOG 231 (adottati ai sensi dell'arti. 6, c. 1, let. a) del D.lgs. 231/01), anche con riferimento alla gestione dei suddetti temi*».

### **Legge 22 maggio 2015, n. 68**

La Legge 22 maggio 2015 nr. 68 recante “ *Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente* ”, ha reso legge la riforma sui c.d. eco-reati, ora inseriti in un autonomo Titolo VI-bis all'interno del Codice Penale, come una particolare enclave relativa alla materia ambientale.

Le modifiche implementano il Catalogo dei reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa da reato dell'Ente di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'articolo 25-undecies stabilisce l'ampliamento del novero dei reati-presupposto con un inasprimento del rigore sanzionatorio:

- Inquinamento ambientale (articolo 452-bis c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote;
- Disastro ambientale (articolo 452-quater c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 400 a 800 quote;
- Delitti di natura colposa contro l'ambiente (articoli 452-bis, 452-quater, 452- quinquies c.p.): puniti con la sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;
- Delitti associativi aggravati dall'essere finalizzati alla commissione di reati ambientali: puniti con la sanzione pecuniaria da 300 a 1000 quote;

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

- Traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (articolo 452-sexies c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote.

**Decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 7**

Tale decreto ha introdotto importanti modifiche al Codice Penale attuando un aggiornamento dell'articolo 24bis, D.lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla Legge 18 marzo 2008 nr. 48] in materia di " *Delitti informatici e trattamento illecito di dati* ".

Gli Enti possono essere chiamate a rispondere dei reati informatici commessi dai propri vertici e dipendenti: viene, difatti, estesa la fattispecie penale di cui alla Legge 18 marzo 2008 nr. 48, nell'ambito della responsabilità amministrativa degli Enti ai reati informatici, richiamati, appunto, nell'articolo 24bis, Decreto legislativo 8 giugno 2001 nr. 231.

**Decreto Legislativo n.105/2019 - Legge 21 settembre 2019 nr. 133**

Il D.lgs. nr.105/2019, coordinato con Legge di conversione nr.133 del 18 Novembre 2019, ha comportato l'integrazione dell'articolo 24-bis del D.Lgs. 231/2001 (Reati informatici e di trattamento illecito di dati) istituendo il " *perimetro di sicurezza nazionale cibernetica* " al fine di assicurare un livello elevato di sicurezza delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici delle amministrazioni pubbliche, degli Enti e degli Operatori, pubblici e privati aventi una sede nel territorio nazionale da cui dipende l'esercizio di una funzione essenziale dello Stato, ovvero la prestazione di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche fondamentali per gli interessi dello Stato e dal cui malfunzionamento, interruzione, anche parziali, ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per la sicurezza nazionale.

**Legge 23 luglio 2009 nr. 99**

Con tale Legge, si è modificato l'articolo 25-bis, del Decreto legislativo 8 giugno 2001 nr. 231 [articolo aggiunto dal Decreto legge 25 settembre 2001 nr. 350, convertito con modificazioni dalla Legge 23 novembre 2001 nr. 409], in materia di " *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento* ".

**Legge 17 ottobre 2017 nr. 161**

Reca " *Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela*

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

*del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate*” ha introdotto, all’articolo 30, comma quarto, nuovi delitti previsti all’articolo 12 del D.lgs. 286/1998 riguardanti il procurato ingresso illecito ed il favoreggiamento dell’immigrazione clandestina, all’interno dell’articolo 25 duodecies del D.lgs. 8 giugno 2001 nr. 231, con l’applicazione delle relative sanzioni pecuniarie ed interdittive.

**Legge 20 novembre 2017 nr. 167**

Riguarda «*Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea - Legge Europea 2017*»; la norma ha ampliato il Catalogo dei Reati presupposto del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserendo l’articolo 25 terdecies rubricato «*Razzismo e xenofobia*».

I delitti cui si fa rimando puniscono i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l’incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l’istigazione e l’incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull’apologia - inciso aggiunto dalla stessa Legge Europea - della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra.

**Legge 30 novembre 2017 n. 179 “ *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”.**

Tale Legge ha introdotto nel sistema ordinamentale nazionale il cosiddetto *Whistleblowing*, vale a dire la disciplina della segnalazione di attività e/o comportamenti illeciti nell’Amministrazione Pubblica o nelle Aziende private, da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro.

La norma, con l’articolo 2 comma 1 (Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato), con riguardo ai Modelli di Organizzazione e di gestione dell’Ente idonei a prevenire reati, aggiunge all’articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001 nr. 231, dopo il comma secondo, tre nuovi commi:

“ 2 bis: I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b) , di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) , sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2 ter: L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 -bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2 quater: Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.”.

**Legge 9 gennaio 2019 nr. 3 “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici ”.**

La nuova disciplina (c.d. “ Spazzacorrotti “), che modifica in parte l'articolo 25 del D. lgl. 231/20001, prevede, in materia di anticorruzione, misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione. Oltre ad un'estensione dell'ambito applicativo, si prevede l'aumento da uno a tre anni della pena minima accessoria conseguente alla condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione.

In particolare:

Comma 1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321 e 322, commi 1 e 3, del codice penale, si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.



Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

Comma 2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.

Comma 3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'Ente ha conseguito un profitto di rilevante entità; per le fattispecie di cui agli articoli 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.

Comma 4. Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all'Ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis.

Comma 5. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

La Corte Costituzionale, tuttavia, ha dichiarato l'illegittimità della Legge n. 3/2019 in riferimento all'articolo 1, comma 6, lettera b, nella parte in cui estende la disciplina di cui all'articolo 4 bis dell'Ordinamento Penitenziario (relativamente al divieto di accesso alle misure alternative) per soggetti condannati prima dell'entrata in vigore della legge.

Analogamente, è stata dichiarata l'incostituzionalità dell'articolo 1, comma 6, lettera b, per la non previsione del beneficio del permesso premio (ex articolo 30 ter c.p.) ai soggetti condannati con sentenza emessa prima della entrata in vigore della legge.

**Decreto Legislativo nr. 124/2019 (Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili).**

La norma ha previsto l'ampliamento del Catalogo dei reati presupposto in tema di responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai Reati Tributari: la responsabilità penale in tema di Reati Tributari si estende agli Enti se commessi, nell'interesse o a vantaggio della Società, da parte dei soggetti apicali, ovvero a seguito dell'omissione di controlli da parte dei vertici sui subordinati.

Il D.L. 124/2019 ha quindi inizialmente ammesso la responsabilità dell'ente per il reato di cui all'articolo 2 del D.Lgs. nr. 74/2000 "*delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti*" e, dopo l'esame della Commissione in sede referente, sono state ricomprese ulteriori fattispecie.

In particolare, il testo della disposizione (articolo 39), aggiunge l'articolo 25-*quinqüiesdecies* (**Reati tributari**) al D.lgs nr. 231/2001 prevedendo che: in relazione alla commissione dei delitti previsti dal D.lgs. 10 marzo 2000 nr. 74, si applicano all'Ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

*a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;*

*b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;*

*c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;*

*d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;*

*e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;*

*f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.*

*g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.*

Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'Ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Con riferimento all'attribuzione della sanzione pecuniaria attraverso il meccanismo delle quote, introdotto dal D.lgs. 231/2001, l'importo di una quota è imposta dal Legislatore, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, parte da un valore minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549.

Una distinta notazione deve essere riservata alla fattispecie dell'abuso del diritto. L'articolo 10 bis Legge 212/2000, qualifica abuso del diritto le operazioni prive di sostanza economica che, pur nel rispetto formale delle norme fiscali, realizzano vantaggi fiscali indebiti.

L'articolo 10 bis comma primo, quindi, individua tre presupposti per l'abuso del diritto:

- l'assenza di sostanza economica delle operazioni effettuate;
- la realizzazione di un vantaggio fiscale indebito;
- la circostanza che il vantaggio risulti quale effetto essenziale della operazione.

Deve precisarsi che elusione/abuso del diritto è fattispecie ontologicamente diversa dall'evasione. Nella elusione/abuso del diritto si è alla presenza di atti validi ed efficaci, senza alcuna manipolazione della realtà, ma solo la sussistenza di un vantaggio fiscale indebito.

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

Nella evasione, al contrario, si è alla presenza della violazione di precetti normativi, commessa attraverso atti celati, con dissimulazione della effettiva ricchezza prodotta e creazione di una realtà apparente diversa da quella effettiva.

Il comma 2 articolo 10 bis, poi, offre chiarimento ai detti concetti; a titolo esemplificativo, vengono indicati due indici di mancanza di sostanza economica: a) la non coerenza della qualificazione delle singole operazioni con il fondamento giuridico del loro insieme; b) la non conformità degli strumenti giuridici a normali logiche di mercato.

Senz'altro centrale, ai fini della rilevazione dell'abusività di una condotta, può essere reputata la disposizione di cui alla lettera b) del comma secondo articolo 10 bis, per la quale sono considerati vantaggi fiscali indebiti “ *i benefici, anche non immediati, realizzati in contrasto con le finalità delle norme fiscali o con i principi dell'ordinamento tributario* “.

Nella concreta sostanza, deve essere sussistente la violazione della ratio delle norme ovvero dei principi generali dell'ordinamento e, in particolare, quelli della disciplina tributaria, nel cui ambito sono collocati gli obblighi ed i divieti elusi.

La Raccomandazione della Commissione Ue sulla pianificazione fiscale aggressiva – nr. 2012/772/Ue 6 dicembre 2012 – stabilisce che “ *la finalità di una costruzione o una serie di costruzioni artificiose consiste nell'eludere l'imposizione quando, a prescindere da eventuali intenzioni personali del contribuente, contrasta con l'obiettivo, lo spirito e la finalità delle disposizioni fiscali che sarebbero altrimenti applicabili* “.

La Raccomandazione Ue, quindi, pone l'accento sulla circostanza che il vantaggio fiscale debba essere *essenziale*, rispetto a tutti gli altri fini che il Contribuente intende perseguire ed *effettivamente* realizzato.

In tale prospettiva e coerentemente con le indicazioni della Legge Delega, sono definite ragioni economiche extrafiscali non marginali anche quelle che, pur non essendo alla base di operazioni produttive di redditività immediata, sono comunque rispondenti ad esigenze di natura organizzativa, finalizzate ad un miglioramento strutturale e funzionale dell'attività economica del Contribuente.

La possibile coesistenza di ragioni economiche extrafiscali con quelle fiscali costituisce l'alveo di rilievo della fattispecie: le prime debbono avere prevalenza sulle seconde, per superare il vaglio della non abusività della operazione. Per individuare la non marginalità delle ragioni extrafiscali, è necessario scrutinare l'intrinseca valenza di queste ragioni all'interno della operazione oggetto di esame di abusività: le valide ragioni economiche extrafiscali non marginali sono reputate sussistenti se l'operazione sarebbe stata comunque posta in essere anche in loro assenza.

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

L'abuso del diritto deve essere individuato principalmente attraverso un metodo critico di esclusione: verifica se il vantaggio conseguito risulti legittimo o meno; se si riscontra vantaggio indebito, questo sia da ascrivere o meno a fenomeni di evasione – ma considerando il disposto del comma quarto articolo 10 bis che pone il principio generale per il quale il Contribuente può legittimamente conseguire un risparmio di imposta esercitando la propria libertà di iniziativa economica, optando tra gli atti, i fatti ed i contratti, quelli meno onerosi per il profilo impositivo -.

In questo ultimo ambito, è lecito il legittimo risparmio di imposta: in tali sensi non è configurabile abuso allorché il Contribuente, per il conseguimento di un legittimo risultato, scelga una delle diverse opzioni previste dallo stesso Ordinamento e, tra queste, quella fiscalmente più conveniente, poiché è lo stesso Ordinamento a prevederle e, nel prevederle, a contemplare le opzioni: l'operazione trova ragione e giustificazione da parte dello stesso Sistema.

Alla luce di tale profilo, il perimetro dell'abuso del diritto può reputarsi circoscritto; in effetti le ipotesi di abuso del diritto possono reputarsi residuali: operazioni societarie create per la canalizzazione di beni fuori dal ciclo dell'Impresa; territorialità dell'imposta sostitutiva per le operazioni di finanziamento.

Comprese nel perimetro dell'abuso del diritto sono le operazioni circolari, vale a dire quelle che, a seguito di una serie di atti giuridici, il Soggetto o i Soggetti che le hanno poste in essere si vengano a trovare nella medesima posizione giuridica in cui versavano anteriormente al compimento degli atti. In altri termini: sono qualificate circolari le operazioni negoziali i cui effetti sono destinati ad elidersi, con esclusivo vantaggio fiscale; l'inefficacia è solo per i profili fiscali e non giuridici.

### **Articolo 12 Legge nr. 9/2013**

Responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini e di oliva.

### **D.lgs. 184/2021 (articolo 25 octies)**

Per effetto dell'entrata in vigore del detto provvedimento (14 dicembre 2021), è stato ulteriormente ampliato il Catalogo dei Reati Presupposto, con l'inserzione dell'articolo che prevede la incolpazione dell'Ente per i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, ove commessi per interesse o vantaggio dell'Ente.

La Novella nell'ambito del sistema ex D.lgs. 231/2001, recepisce le indicazioni date dal Legislatore comunitario attraverso la Direttiva (UE) 2019/713, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

2001/413/GAI del Consiglio, al fine di contrastare le fonti di entrate della criminalità organizzata derivanti dalla manipolazione di strumenti di pagamento e flussi monetari digitali (connessi, ad esempio, all'utilizzo di bancomat, carte di credito, carte ricaricabili, POS, *internet banking*, etc.) e garantire, altresì, una specifica ed adeguata tutela ai Consumatori circa il regolare sviluppo del mercato digitale.

L'articolo 25-octies.1 include, al primo comma, le seguenti fattispecie:

1. indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 493-ter c.p.), che punisce chi, al fine di trarne profitto per sé o per altri, utilizzi indebitamente, falsifichi o alteri carte di credito o di pagamento, documenti analoghi che abilitino al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi, ovvero ogni altro strumento di pagamento diverso dai contanti. L'articolo 493-ter c.p. punisce, altresì chiunque "*possiede, cede o acquisisce tali strumenti o documenti di provenienza illecita o comunque falsificati o alterati, nonché ordini di pagamento prodotti con essi*";

2. detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 493-quater c.p.), introdotto dal D.lgs. 184/2021 che punisce chiunque, al fine di farne uso o di consentirne ad altri l'uso nella commissione di reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti, produca, importi, esporti, venda, trasporti, distribuisca, metta a disposizione o in qualsiasi modo procuri a sé o a altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici che, per caratteristiche tecnico-costruttive o di progettazione, sono costruiti principalmente per commettere tali reati, o sono specificamente adattati al medesimo scopo;

3. frode informatica (articolo 640-ter c.p.) aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale. In realtà, tale delitto era già stato previsto nel Sistema 231/2001 quale reato presupposto dell'illecito amministrativo di cui all'articolo 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), ma con una rilevanza per l'Ente circoscritta alle sole ipotesi di frode informatica commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, e non quando commesso in danno di soggetti privati.

Con il D.lgs. 184/2021, invece, gli Enti potranno essere ritenuti responsabili (ai sensi dell'articolo 25-octies.1) anche per la commissione di frodi informatiche commesse a danno di privati, ma a condizione che sia prospettabile l'aggravante di un fatto illecito che abbia prodotto un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.

Le sanzioni comminabili all'Ente in caso di realizzazione di questi nuovi reati presupposto, l'articolo 25-octies.1 prevedono una sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote per il delitto di cui

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

all'articolo 493-ter c.p. e fino a 500 quote per i delitti di cui agli articoli 493-quater e 640-ter, nella predetta ipotesi aggravata.

Al secondo comma, l'articolo 25-octies.1 stabilisce che, salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offenda il patrimonio previsto dal codice penale, avente ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, in danno dell'Ente si applicherà la sanzione pecuniaria:

- fino a 500 quote, se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni;
  - da 300 a 800 quote, se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione.
- Attraverso questa misura, si introduce una serie potenzialmente molto ampia di reati relativi alla gestione di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Infine, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie citate, nelle ipotesi di condanna per tali reati si applicheranno all'Ente anche le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del D.lgs. 231/2001 che, a seconda dei casi, andranno dal divieto di pubblicizzare beni o servizi all'interdizione dall'esercizio dell'attività.

A fronte dell'estensione del novero dei reati presupposto ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, appare opportuno, oltre alla adozione del Sistema penal preventivo ex D.lgs. 231/2001, prendere in considerazione anche una metodologia di specifico risk assessment nell'ottica di individuare nuovi strumenti di prevenzione idonei ad impedirne la commissione nel loro interesse o vantaggio.

Nello specifico, dovranno essere analizzati tutti i rischi connessi alla gestione, diretta o indiretta, degli strumenti di pagamento e dei movimenti monetari tra i quali, ad esempio, la riscossione delle vendite mediante strumenti di pagamento diversi dai contanti, come le vendite online o quelle effettuate tramite i punti vendita che utilizzano dispositivi elettronici che consentono di effettuare pagamenti mediante moneta elettronica, carte di credito, di debito o prepagate.

### **Legge 9 marzo 2022 nr. 22 (articoli 25-septiesdecies e 25-duodevicies).**

Con tale normativa, sono stati introdotte nel Catalogo dei reati presupposto le fattispecie di cui agli articoli 25-septiesdecies (*"Delitti contro il patrimonio culturale"*) e 25-duodevicies (*"Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"*), con inasprimento del sistema punitivo a tutela del Paesaggio e dei Beni culturali. Il Titolo VIII-bis, introdotto nel Codice Penale, prevede la tutela del paesaggio mediante il delitto di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito, anche colposi, di beni paesaggistici, nonché quello di appropriazione, importazione e alienazione illecita, devastazione e saccheggio

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

di beni culturali e paesaggistici. Configura la responsabilità amministrativa degli Enti se i reati paesaggistici sono commessi da manager o dipendenti dell'impresa nell'interesse o a vantaggio. In particolare, i reati presupposto che fanno scattare la responsabilità dell'Ente sono il reato di devastazione e saccheggio di beni paesaggistici ex art. 518-terdecies c.p., nonché la distruzione, dispersione, deterioramento di beni paesaggistici ex art. 518-duodecies c.p. Le sanzioni pecuniarie variano da cento e novecento quote e sanzioni interdittive fino a due anni.

## 2. Il Modello Organizzativo

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono la facoltà per l'Ente collettivo di elaborare ed adottare un proprio ed adeguato Modello organizzativo, di gestione e controllo, con funzione di sistema prevenzionale, attraverso la previsione di regole, procedure, processi delle Aree e delle funzioni dell'Ente, per evitare la commissione dei reati presupposto, sia compiuti dagli apicali, che dai sottoposti, mediante la cui concreta attuazione, possa determinarsi la applicazione del beneficio di esimente da responsabilità amministrativa all'Ente, nel caso in cui una fattispecie di reato presupposto sia stata realizzata con “ *interesse o vantaggio* ” di quelli.

Il sistema prevede, altresì, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con funzione e compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I Modelli di Organizzazione dovranno rispondere alle seguenti caratteristiche e funzioni:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- prevedere specifici protocolli (ad es. procedure) diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle azioni come delle decisioni dell'Ente, in relazione ai Reati da prevenire;
- regolare le modalità di gestione delle risorse finanziarie ordinarie all'esercizio dell'attività dell'Ente come di quelle idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

E' opportuno rilevare che, ex articolo 6 D.lgs. 231/2001, ove il reato sia stato commesso da “ *apicali* ”, Soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde della incolpazione se prova (inversione onere probatorio) che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo del Modello.

Nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (articolo 7).

Tale inosservanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato, ed efficacemente attuato, un Modello organizzativo, di gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, incombendo la prova contraria alla Pubblica Accusa.

La congruenza e la efficacia della funzione del Modello è caratterizzata dalla conformità ed adeguatezza della sua strutturazione alla concreta e particolare organizzazione dell'Ente in relazione ai poteri decisionali e di rappresentanza, alle Aree operative, alle figure di riferimento, alle responsabilità di queste, ai processi operativi.

### **3. Linee Guida di Confindustria**

Ai sensi dell'articolo 6, comma 3 gli Enti collettivi possono elaborare il proprio Modello uniformandosi alle istruzioni e raccomandazioni risultanti da Codici comportamentali redatti da Associazioni di categoria dotate di rappresentatività, validati dal Ministero di Giustizia.

Ega Studio, in sede di elaborazione e revisione del proprio Modello, ha tenuto conto dei contenuti delle Linee Guida pubblicate da Confindustria e successivamente aggiornate e dotate di validazione Ministeriale.

Le Linee Guida aggiornate di Confindustria pongono particolare attenzione sui concetti di “interesse” e/o di “vantaggio” che l'Ente possa ritrarre dalla commissione di un reato, con significativo accento sui Reati di origine colposa ex articolo 25-septies D.lgs. 231/2001.

Confindustria, difatti, muovendo dal rilievo che i Reati presupposto possano avere generato perplessità in relazione ai presupposti dell'interesse e del vantaggio, richiama l'indirizzo della



## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

Cassazione Penale (sentenza nr. 3731/2020) che qualifica la configurazione dell'interesse e/o del vantaggio attraverso la realizzazione di un risparmio di costi per la sicurezza, ovvero per un incremento della produttività, con condotte, di carattere commissivo od omissivo, inosservanti od in violazione di norme cautelari, valutabili sia ante che post evento. Nella concreta sostanza, il focus critico e dipanante ha natura finalistica ed è rappresentato dal risparmio che costituisce evento di beneficio per l'Ente e criterio oggettivo di incolpazione.

Nell'aggiornamento delle Linee Guida, Confindustria ha introdotto un nuovo paragrafo, denominato “ *Sistema integrato di gestione dei rischi* “ che costituisce la vera novità dell'aggiornamento delle Linee Guida 2021. Nell'attività di gestione dei rischi di impresa, in contesti imprenditoriali sempre più articolati, strutturati, complessi (anche con carattere di internazionalità), è fondamentale la visione di una gestione integrata della *compliance*: il fine è quello di sviluppare sistemi di controllo e procedure che interagiscano e che siano tra loro perfettamente (o il più possibile) armonizzati.

Per Confindustria,: “ *Il passaggio ad una compliance integrata potrebbe permettere agli Enti di: i) razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.); ii) migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance; iii) facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti, e la manutenzione e periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti* “.

Con specifico riferimento ai Reati di natura fiscale (ex articolo 25-quinquiesdecies), le Linee Guida sottolineano - § “ *Sistemi di controllo ai fini della compliance fiscale* “ – come sia necessario definire una compliance fiscale che sia ispirata al “ *Tax Control Framework* “, nella prospettiva di un approccio integrato di gestione del rischio.

Sempre in termini di compliance integrata (anche nell'ambito di progressione oltre i confini nazionali dell'attività dell'Ente), Confindustria riprende la disciplina del *Whistleblowing* (Segnalazione delle violazioni del Modello ex D.lgs. 231/2001 ovvero di condotte illecite), sottolineandone l'importanza specie per la prevenzione dei reati extranazionali.

Punto centrale, come sottolineato nell'aggiornamento delle Linee Guida, è quello della tutela della riservatezza del Segnalante, non solo intesa nella accezione di anonimato. Al proposito (ovviamente ferme restando le tutele ex articolo 6 comma 2bis D.lgs. 231/2001), Confindustria significa che, onde ovviare a casi di potenziali denunce infondate, ovvero di mera doglianza, possano essere anche adottate misure di rafforzamento delle segnalazioni, attraverso il ricorso alle Linee Guida ANAC.

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

E' opportuno evidenziare che, in ogni caso, l'eventuale discostamento rispetto ad indicazioni delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società ed ai suoi caratteri peculiari, ben potendo quindi divergere dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale ed astratto.

### **4. Le Linee Guida di Ega Studio**

Lo schema del *Codice di Corporate governance* consente di organizzare la struttura interna della società secondo un sistema omogeneo ed articolato di regole in grado di garantire l'equo bilanciamento tra i poteri interni dell'azienda, gli interessi degli azionisti, la tutela degli stakeholders, il rispetto dell'etica, della trasparenza e della legalità. A tal fine il Modello di Organizzazione stabilisce in maniera univoca i ruoli di definizione ed esecuzione delle strategie d'impresa, individua i relativi poteri e responsabilità ed introduce forme di controllo dell'attività svolta in termini di tracciabilità, anche posteriore, in conformità ai principi ed alla funzione del D.Lgs. 231/2001.

Le caratteristiche essenziali del Modello si sostanziano:

- nell'attribuzione al Consiglio di Amministrazione del ruolo centrale nel sistema di *Corporate governance* della Società;
- nell'identificazione dell'Amministratore Delegato quale responsabile della gestione esecutiva dell'impresa;
- nell'introduzione di una chiara definizione delle funzioni e dei compiti aziendali, con le relative responsabilità, in modo tale che vi sia una netta distinzione dei rapporti sussistenti tra le funzioni di indirizzo del Consiglio di Amministrazione, la funzione dell'Amministratore Delegato, con ruolo di " *capo azienda* " proprio di questi anche per la rappresentanza sociale;
- nell'istituzione dell'Organismo di Vigilanza in composizione monocratica.

Il *Codice di comportamento* applica le linee guida ed i principi del Codice Etico, individua e specifica i processi operativi, il circuito informativo tra gli organi dell'Ente, le funzioni, le Aree (Responsabili ed Addetti).

Nello specifico, il Codice stabilisce:

- i principi di etica generale;
- la regola dell'assoluto rispetto di questi;
- la regola della trasparenza delle condotte;

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

- la regola del rispetto della legalità;
- la regola della responsabilità;
- la regola dell'informazione;
- la regola della sostenibilità.

### **5. Funzione ed Adozione del Modello**

#### **5.I Dichiarazione Programmatica**

Ega Studio è stata, fin dalla costituzione, sensibile alle aspettative dei Soci e di tutti i suoi interlocutori; è sempre stata consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per una gestione trasparente ed efficiente, e per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri Amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Ega Studio, in conformità con le sue politiche etiche ed aziendali, ha inteso prevedere il sistema di cui al D.lgs. 231/2001, adottando il Modello di Organizzazione con delibera del Consiglio di Amministrazione ed ha istituito, conseguentemente, un Organo di vigilanza (“*Organismo di Vigilanza*” od anche “*OdV*”) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente ad Ega Studio di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, negli ambiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, riducendo il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001, efficientando ogni processo, attività, comportamento, performances.

A tal fine, Ega Studio ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del sistema del Modello, delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria, dei principi di cui al Codice Etico.

Il Modello costituisce un documento dinamico: esso è suscettivo di verifica, di revisione, di aggiornamento tanto in conseguenza della introduzione di nuove figure di reato, quanto alla luce di eventuali modifiche organizzative.

#### **5.II Modalità di modifica/integrazione del Modello**

Essendo il presente Modello un “*atto di emanazione dell'organo dirigente*” (in conformità alle

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Ega Studio.

### 5.III. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedura attività di controllo preventivo, che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato, del grado di potenzialità del rischio, della necessaria od opportuna proceduralizzazione delle attività e/o delle condotte.

L'adozione delle procedure, contenute nella Parte Speciale del presente Modello, deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza da parte del potenziale autore del reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Ega Studio anche quando apparentemente da essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad Ega Studio di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Parti integranti del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la mappa delle attività sensibili' dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- tale documento, a carattere dinamico, potrà essere oggetto di periodiche revisioni, modifiche ed integrazioni;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di Ega Studio di autonomi ed indipendenti compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, la sua tracciabilità e rintracciabilità in ogni momento, anche tramite specifica reportistica;
- il rispetto e la applicazione del principio della separazione delle funzioni nelle Aree ritenute a maggior rischio e, più in generale, il rispetto del "*principio di segregazione delle responsabilità*";
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la corretta gestione delle deleghe e dei relativi poteri;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

valore ragionevole e proporzionato ai risultati ragionevolmente ottenibili;

- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, in relazione ai processi e/o procedure operative adottate;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

## 6. Attività Sensibili

Le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati di cui Catalogo ex D.lgs. 231/2001 sono state individuate nella Mappatura dei Rischi, che costituisce parte del presente documento. Nella costruzione di un Modello Organizzativo, fondamentale è la fase di identificazione delle ipotesi di reato, dato che dalla Mappatura discende la quantità e la qualità delle misure preventive assunte al fine di prevenire la singola fattispecie di reato.

Parte integrante del Modello è quindi la procedura di analisi e valutazione dei rischi che definisce le modalità con cui i singoli reati richiamati dal D.lgs.231/2001 devono essere analizzati e quindi valutati al fine di individuare le aree di rischio attribuendo alle stesse una priorità di intervento e di attenzione. L'analisi mira ad individuare le attività sensibili, cioè i processi aziendali nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate dal D.lgs. 231/01, con identificazione delle funzioni, dei processi coinvolti e delle responsabilità.

Sulla base di ogni diversa tipologia di reato “ *presupposto* ” sono state valutate le possibili conseguenze sull'organizzazione.

Laddove le attività prese in esame non configuravano l'eventualità di potenziale accadimento è stata riportata la dizione N.A. (non applicabile) per consentire all'organizzazione, in caso di sostanziali revisioni organizzative, di aggiornare la Mappatura dei rischi.

La valutazione ha portato alla individuazione di un livello di rischio che dipende da un fattore intrinseco (in considerazione della specifica attività svolta, del numero e del ruolo dei soggetti coinvolti e a prescindere dalle modalità di gestione che ne misura il livello di esposizione) e da un fattore di mitigazione che prende in considerazione le prassi e le procedure adottate dall'azienda.

Il valore associato al rischio è di tipo quali-quantitativo ed è classificato in: basso, medio e alto. Il criterio utilizzato, infatti, pur escludendo la relazione classica tra “ *probabilità* ” e “ *gravità* ” in quanto il solo accadimento è considerato grave per il danno di immagine per la società, al di là delle conseguenze economiche e/o interdittive, tiene conto anche di un fattore quantitativo, in ordine alla potenziale frequenza e/o ripetizione dell'attività e al numero dei soggetti potenzialmente coinvolti.

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

Pertanto il valore esprime l'ipotetico rischio di accadimento secondo la seguente cromometria:

**Basso (colore verde):** il rischio della potenziale realizzazione del reato è estremamente limitato e non comporta particolari azioni da parte dell'OdV o dell'Organizzazione, possono comunque essere indicati rilievi da valutare;

**Medio (colore giallo):** il rischio esiste ed è funzionale monitorare i processi sensibili ponendo in essere specifici protocolli comportamentali e/o individuando precise azioni di monitoraggio su quelli esistenti;

**Alto (colore rosso):** il rischio è significativo ed è necessario intervenire con specifiche ed immediate azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi poteri e compiti, potrà individuare ulteriori, nuove e/o diverse Aree/attività/funzioni che dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi sensibili, curando che vengano assunti le opportune regole/discipline operative.

### 7. Struttura di Ega Studio.

La struttura di Ega Studio prevede:

*Governance:* Ega Studio è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, da Amministratore Delegato, da Vice Presidente Consiglio di Amministrazione, da Consigliere (quattro membri) L'organo Amministrativo dura in carica tre anni. I poteri del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione sono determinati dalla legge, dall'atto costitutivo e dallo statuto.

L'organo di controllo contabile è costituito da un Sindaco con funzioni di Revisore dei Conti.

Ega Studio, quindi, si compone delle seguenti Aree Operative:

*Area Direzionale:* ICT; Office Management/Travel; Comunicazione; Grafica/Creatività;

*Area Progetti:* Progetti; RegISTRAZIONI; Scientifico;

*Area Sviluppo:* Documentazione Gare; Sviluppo Congressuale/Associativo

*Area Finance & Human Resources.*

### 8. Principi Generali di Comportamento: Codice Etico

I comportamenti degli Amministratori, dei Dipendenti, dei Collaboratori anche esterni, e delle altre controparti contrattuali di Ega Studio ("Partner") devono conformarsi alle regole di condotta previste dal *Codice* etico e, per quanto di competenza, dai Protocolli comportamentali, finalizzate

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

ad impedire il verificarsi delle fattispecie di Reati presupposto previsti nel D.Lgs. 231/2001.

Le regole di comportamento di cui al Modello rispondono a finalità specifiche di indirizzo delle condotte in modo da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto di cui al Catalogo dei Reati del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Rispetto al Codice etico, il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei Reati tipici ex D.Lgs. 231/2001 ai fini della concessione dell'esimente specifica della responsabilità dell'Ente.

Risultano principi organizzativi e comportamentali, generali ed imperativi, per tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto di non rispettare le regole dei processi operativi previsti dall'Ente;
- il divieto di violare e/o disattendere i principi di cui al Codice Etico dell'Ente;
- il divieto di porre in essere quei comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- il divieto di porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- il divieto di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interesse nei confronti della P.A., di ogni Ente Pubblico, di ogni eventuale partner o stakeholder;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari, come ad ogni terzo;
- il divieto di porre in essere azioni, anche omissive o di ostacolo per i diritti dei Soci ed il loro normale esercizio;
- il divieto di rappresentare, in ogni atto e/o documento, di rilevanza interna come esterna, dati non veritieri; di diffondere informazioni non veritiere; di determinare aspettative circa vantaggi o benefici in favore di ogni terzo;
- il divieto di atti e/o comportamenti discriminatori o di vantaggio in esclusivo favore di un terzo;
- il divieto della non trasparenza, della non tracciabilità e della non rintracciabilità delle azioni;
- il divieto di procurarsi esclusivo indebito profitto o vantaggio in danno di ogni terzo;
- il divieto di condotte di non sostenibilità;
- il divieto di ogni forma di discriminazione;

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

- il divieto di ogni forma e/o modalità di favoritismo o di procurato vantaggio.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con la Autorità Pubblica, con gli Enti pubblici devono seguire con rigorosa attenzione e con le modalità prescritte o, in caso, più opportune, l'attività dei propri sottoposti per il rispetto della legalità e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

Inoltre:

- i compensi dei Collaboratori e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto sulla base di contratti e conformemente al loro contenuto ed alla prestazione eseguita;
- i pagamenti devono essere effettuati come previsto dalle procedure esistenti, che contemplano l'utilizzo del denaro contante solo per importi esigui e per acquisti con carattere di occasionalità ed urgenza, dovendo ogni transazione finanziaria essere effettuata per il tramite di Intermediari Finanziari.

Devono essere rispettati, da parte della *Governance*, delle funzioni e figure apicali, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci, sui terzi, verso la Pubblica Amministrazione; devono essere rispettate apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (al socio, agli altri organi) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento, la tracciabilità e la rintracciabilità di tutti i processi relativi all'assunzione di decisioni o all'esercizio di attività gestoria, senza alcun impedimento od anche solo ritardo.

### **3. Organismo di Vigilanza**

#### **3.1. Istituzione e profilazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è l'organo previsto dall'articolo 6 comma 1 lett. b) del D.lgs 231/2001, nominato dall'Organo dirigente della Società per svolgere le attività di controllo e di vigilanza sull'efficacia e sulla osservanza del Modello Organizzativo adottato dall'Ente nonché di curare l'aggiornamento dello stesso.

L'OdV è " *autonomo e indipendente* ", distinto dalla Proprietà e dalla Dirigenza della Società, ma " *inerente* " alla realtà aziendale, nonché espleta la propria funzione con " *continuità d'azione* ". L'OdV è composto da soggetti selezionati, dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie in oggetto.

In sede di nomina dell'OdV, l'Organo amministrativo ne determina la configurazione strutturale e i principi regolanti la durata, la nomina e la sostituzione, il rinnovo, il *budget* di dotazione annuale.

Entro tali limiti, l'OdV ha il potere di autodeterminazione con riguardo alla propria organizzazione,



## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

regolamentazione e funzionamento mediante l'elaborazione e l'adozione di un Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, può avvalersi di consulenti esterni che può direttamente incaricare dell'effettuazione di interventi professionali, provvedendo al saldo corrispettivo, imputandolo al proprio budget di dotazione di esercizio.

Per la composizione dell'Organismo di Ega Studio, è stata adottata l'opzione dell'istituzione di un Organismo monocratico.

### **3.II. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001 e s.m.i., l'OdV è competente allo svolgimento delle seguenti funzioni:

- vigilare sull'osservanza, il funzionamento, l'aggiornamento ed il *setting* del Modello adottato dalla Società;
- svolgere attività ispettiva e di monitoraggio, anche in coordinamento con gli altri Organi societari;
- rilevare e segnalare all'Organo amministrativo gli eventuali trasgressori di norme e prescrizioni del Modello, ai fini dell'attivazione della procedura di cui al Sistema disciplinare;
- supervisionare l'erogazione dei moduli formativi degli Esponenti aziendali in materia di D.lgs. 231/2001, effettuati a cura del Responsabile di riferimento;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili, i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di *reporting*;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché ricevere ed esaminare le informazioni periodiche trasmesse dagli Esponenti aziendali a ciò tenuti (c.d. Flussogramma);
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- verificare con l'Organo amministrativo le modifiche e le integrazioni al Modello che si rivelassero necessarie od opportune.

### **3.III. Coordinamento intra-organico e Reporting**

L'OdV si relaziona costantemente con gli Organi sociali di gestione e di controllo, mantenendo un costante flusso informativo e di coordinamento reciproco.

Tutti i Responsabili di Funzione, nonché qualsiasi Esponente aziendale, sono tenuti a fornire all'OdV ogni informazione, dato, documentazione da esso richiesta, o che possa risultare rilevante all'espletamento delle sue funzioni.

L'OdV redige con cadenza periodica (almeno annuale) e riporta all'Organo amministrativo, e per conoscenza al Revisore Unico e Sindaco Unico, una " *Relazione* " sullo stato della attività di verifica e vigilanza svolta, con la eventuale indicazione e pianificazione degli interventi necessari e strumentali a migliorare la funzionalità, l'efficacia e l'effettività del Sistema di prevenzione che dovranno essere adottati.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può essere invitato a partecipare, senza esercizio di voto, alle riunioni della *Governance* in cui vengano discussi argomenti di interesse per l'espletamento delle sue funzioni.

L'OdV si coordina con le funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, anche in sede ispettiva, e deve essere costantemente informato dal *Management* sugli aspetti dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

### **3.IV. Verifiche periodiche**

Le verifiche sull'operatività del Modello saranno svolte dall'OdV effettuando specifici approfondimenti e test di controllo, attraverso interviste, audit, acquisizione documenti, ovvero a seguito di richiesta o proposta da parte di Soggetti e figure di riferimento.

All'esito di ogni sessione e/o intervento eseguito da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà redatto verbale della sessione operativa che sarà rimesso al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato.

Il verbale potrà anche evidenziare le eventuali carenze riscontrate e suggerire le azioni correttive o migliorative da assumere.

### **3.V. Procedure Attività sensibili**

Le procedure che l'organizzazione ha posto in essere, sulla base dei risultati della Mappatura dei

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

rischi, c.d. Protocolli Comportamentali, sono contenute nella Parte Speciale del presente Modello e ne costituiscono requisito essenziale.

Tali procedure definiscono, in relazione a specifiche attività considerate ad alto rischio potenziale di commissione dei reati presupposto, gli strumenti necessari per prevenire e ridurre tale rischio. Ogni singolo protocollo individua gli attori coinvolti, le conseguenti responsabilità, le modalità di gestione delle specifiche attività e la documentazione necessaria per rendere i flussi tracciabili e fruibili.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza controllare il corretto rispetto delle procedure secondo modalità di verifica, autonomamente definite, ma che consentano una valutazione di efficacia degli strumenti in essere, nonché eventuali azioni correttive, qualora necessarie.

In termini generali, l'organizzazione ha comunque individuato alcuni requisiti essenziali che devono essere soddisfatti nella gestione quotidiana delle problematiche afferenti la materia in oggetto e più precisamente:

- rispetto assoluto delle procedure operative dell'Ente;
- rispetto assoluto della legalità, trasparenza, tracciabilità, rintracciabilità delle azioni operative dei singoli processi;
- rispetto assoluto delle istruzioni e delle raccomandazioni dell'Organismo di Vigilanza;
- rispetto assoluto della sintonia dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali, nel rispetto del principio di segregazione dei poteri;
- rispetto assoluto della contrattualistica alle specifiche previsioni contenute nel Codice Etico, nel presente Modello di Organizzazione Parte Generale, nel Modello di Organizzazione Parte Speciale, del sistema prevenzionale ex D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

### **3.VI. Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie**

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti in Ega Studio risultano fondati su:

- un sistema di procure/deleghe attribuite ai livelli aziendali più alti;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- una organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive/autorizzative sugli

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

investimenti e sui costi aziendali e basato su specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

L'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, integrazioni e modifiche ai suddetti sistemi gestionali pensate ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni nell'ottica di controllare meglio eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto alla norma. Tali modifiche saranno poi adottate dalle funzioni competenti e, se necessario, sarà coinvolto l'Amministratore Delegato, ai fini della adozione degli opportuni provvedimenti.

### **4. Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza**

#### **4.I. Segnalazione di violazioni del Modello**

Chiunque può segnalare all'OdV notizie o circostanze che si ritiene possano configurare la commissione dei reati presupposto, o "*pratiche*" non in linea con le prescrizioni comportamentali del Modello, o anche malfunzionamenti od anomalie operative.

Ega Studio, al riguardo, ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni potranno essere in forma scritta, orale, o anonima, anche mediante invio di comunicazione informatica all'indirizzo di posta elettronica dedicato all'OdV di Ega Studio.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

#### **4.II. Flussogramma rivolto all'OdV**

Tra le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente e periodicamente indirizzate all'Organismo di Vigilanza si segnalano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al catalogo al momento vigente;

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- il sistema relativo alle deleghe di poteri di Ega Studio.

L'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'Organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.

L'Organismo darà atto del flusso di informazioni richieste e ricevute nella propria Relazione periodica.

## **5. Formazione del Personale.**

### **5.1 Formazione in materia di D.lgs. n. 231/2001**

La formazione del Personale (dirigente e subordinato) è gestita dall'Amministratore Delegato, sotto la supervisione e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, in relazione a specifiche iniziative di somministrazione di moduli di formazione/informazione in materia di D.Lgs. 231/2001 c.s.m.

In particolare:

- verrà predisposta una nota informativa interna rivolta a tutto il personale nella quale saranno illustrati i punti cardine del D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni legislative, con sintesi dei contenuti del Modello adottato da Ega Studio;
- verrà data informazione agli Esponenti aziendali ed al Personale dipendente dell'introduzione del sistema prevenzionale ex D.lgs. 231/2001 e del rilievo di questo nell'ambito Disciplinare;
- nel caso di adozione della intranet aziendale sarà dedicato uno spazio specifico dedicato all'argomento;
- eventuale invio di e-mail di aggiornamento;
- formazione nell'ambito di specifiche iniziative, azioni, procedure dedicate;

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

- i relativi moduli formativi dovranno avere caratteri e contenuti distinti e coerenti con il profilo gerarchico e funzionale dei partecipanti.

#### **5. Il Informativa a Collaboratori e Partner.**

Ega Studio dà formale informazione della adozione del sistema prevenzionale ex D.lgs. 231/2001, del Codice Etico nei contratti che relativi allo svolgimento della propria attività, prevedendo, ove possibile, la reazione della risoluzione del contratto in caso di violazione di tale sistema.

### **SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO**

#### **1. Principi generali**

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato dalla Società costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 cod. civ. giusta la prescrizione dell'articolo 7, comma quarto, lett. b), D.lgs. 231/01.

Il Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle guarentigie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da Ega Studio. L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Società con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'articolo 2106 cod. civ. alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o strettamente contrattuale.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato da Ega Studio trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari,
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

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

## **2. Infrazioni dei membri degli Organi sociali**

La Società valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine della Società presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per la Società.

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per "*giusta causa*". In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo

## Ega Studio S.r.l. Modello di Organizzazione Parte Generale

collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Revisore Unico ed il Sindaco Unico e/o l'Assemblea, per la pronta assunzione delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo e/o all'Assemblea i provvedimenti idonei alla eventuale sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

### **3. Infrazioni dei Dirigenti**

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato.

In particolare:

#### 1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

#### 2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

### **4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori subordinati**

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti della Società con qualsiasi modalità (affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, intranet aziendale) nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.



Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla Sezione Disciplinare del vigente Contratto Collettivo Nazionale Multiservizi.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di Licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

## **5. Infrazioni dei Collaboratori esterni e Partners**

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti dall'Ente - comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

“*risoluzione ipso iure*”, negli atti di conferimento dell’incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex articolo 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall’articolo 1456 cod. civ. A tal fine l’Ente provvederà ad inserire una “*clausola risolutiva espressa*” nel contratto di conferimento d’incarico, ovvero nel documento che sostanzia l’instaurazione di un rapporto continuativo tra la Società ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo. L’Ente potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all’instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d’atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

## **6. Principi procedurali**

L’OdV, nell’esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

Ega Studio ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l’anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull’autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l’infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l’OdV espletterà un’attività istruttoria volta all’accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all’uopo previste dal CCNL applicato.

All’esito ne verrà data comunicazione formale all’Organo dirigente della Società che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l’eventuale ricorso al Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l’irrogazione della sanzione disciplinare, l’OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

Ega Studio S.r.l.  
Modello di Organizzazione Parte Generale

**7. Rinvio**

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare Interno di Ega Studio sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative del vigente CCNL applicabile.

**Letto, approvato e sottoscritto**

**Ega Studio S.r.l.**

**Il Presidente CdA**