

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231
della società



- PARTE GENERALE -

INVESTIMENTI S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs n.231/01

- PARTE GENERALE -

Sommario

1. Introduzione ai contenuti del D. Lgs n. 231/2001	2
1.1. Struttura dell'illecito dell'ente	2
1.2. Reati presupposto	4
1.3. Sanzioni	6
1.4. Il Modello quale esimente della responsabilità dell'ente	7
2. Il Modello di INVESTIMENTI S.p.A.	9
2.1. Premessa	9
2.1.1. Il rapporto con FIERA ROMA S.r.l.	11
2.1.2. La responsabilità amministrativa delle holding per reati commessi da una società controllata. I principi individuati da Cass. Pen. Sez. II Sent., 27/09/2016, n. 52316	14
2.2. Struttura del Modello	16
2.3. Redazione del Modello	17
2.4. Recepimento delle indicazioni normative per la tutela e la prevenzione dei fenomeni corruttivi ai sensi del combinato disposto della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013	19
2.5. Validità/Congruità del Modello: orientamenti giurisprudenziali e indicazioni di cui alla Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza – Vol. III	22
2.5. Destinatari del Modello	27
2.6. Adozione del Modello e rapporti con il Codice Etico	28
2.6.1. Modalità di adozione del Modello	28
2.6.2. Rapporti tra Modello e Codice Etico	28
2.7. Diffusione del Modello e attività formativa	30
2.7.1. Diffusione presso i Destinatari	30
2.7.2. Diffusione presso gli organi sociali e collaterali	31
2.7.3. Attività formativa	31
2.8. Aggiornamento/Revisione del Modello	32
2.8.1. Aggiornamento/Revisione della Parte Generale del Modello	32
2.8.2. Aggiornamento/Revisione della Parte Speciale, Sezioni I, II e III	32
2.8.3. Aggiornamento/Revisione della Parte Speciale, Sezione IV	33
3. Sistema Disciplinare	35
3.1. Il sistema disciplinare di INVESTIMENTI S.p.A.	35
3.2. Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)	36
3.3. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti	40
3.4. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione	41
3.5. Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati	42
3.6. Misure nei confronti di altre controparti contrattuali non destinatarie del Modello	43
4. Organismo di Vigilanza (OdV)	45
4.1. Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV	45
4.1.1. L'OdV di INVESTIMENTI S.p.A.	46
4.1.2. Autonomia, indipendenza e professionalità	47
4.1.3. Funzioni e compiti	48
4.1.4. Poteri	50
4.2. Flussi informativi	51
4.2.1. Flussi informativi verso l'OdV	51
4.2.2. Flussi dall'OdV verso la Società	52

1. Introduzione ai contenuti del D. Lgs n. 231/2001

1.1. Struttura dell'illecito dell'ente

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (entrato in vigore il 4 luglio 2001, per comodità, qui di seguito, il "DECRETO") introduce e regola la cd. "responsabilità amministrativa degli enti", o altrimenti la "responsabilità da reato", in aggiunta a quella penale della/e persona/e fisica che abbia realizzato materialmente una delle fattispecie rilevante ai fini del DECRETO (il cd. "reato presupposto").

A mente dell'art. 1 del DECRETO destinatari della normativa sono: gli enti forniti di personalità giuridica (società di capitali, fondazioni e società cooperative nonché le associazioni riconosciute); gli enti anche sprovvisti di personalità giuridica (società di persone ed associazioni non riconosciute); nonché gli enti pubblici economici che agiscono *iure privatorum*. Sono dunque esclusi: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, le singole pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'imputazione ad un ente di un fatto di reato commesso dalla persona fisica richiede l'individuazione dei nessi di collegamento che consentano di poter ricondurre quel fatto, vuoi alla politica d'impresa, vuoi ad un difetto interno di organizzazione. La base operativa proposta è quella della teoria organica: la prova dell'esistenza di un collegamento rilevante tra soggetto persona fisica e soggetto collettivo persona giuridica consente di identificare l'organizzazione come protagonista di tutte le vicende che caratterizzano la vita sociale ed economica dell'impresa, anche come fonte di rischio di reato, per cui la sanzione diretta all'ente colpisce il medesimo centro di interessi che ha dato luogo al reato.

La (eventuale) responsabilità risulta quindi inevitabilmente connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati presupposto, ovvero dei

- "soggetti apicali": definiti normativamente come coloro che *"rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione od il controllo dello stesso"* (art. 5, lett. a del DECRETO);
- "soggetti sottoposti": definiti normativamente come coloro che sono *"sottoposti alla direzione o alla vigilanza"* degli apicali (art. 5, lett. b del DECRETO).

Per il disposto di cui all'art. 8 del DECRETO, la responsabilità dell'ente sussiste anche allorché il soggetto attivo del reato a monte non sia stato identificato, ovvero non sia imputabile, o, ancora, il reato presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia, con la clausola di salvezza – e quindi con nuova esclusione della responsabilità, salvo per espressa diversa disposizione di legge – per i casi in cui l'imputato abbia rinunciato all'intervenuta amnistia; rinuncia - in ogni caso - riconosciuta all'ente.

Ricapitolando, affinché si possa configurare una responsabilità dell'ente, è necessario che i soggetti apicali o sottoposti realizzino (nella forma consumata o, dove possibile, anche solo tentata), uno o più reati presupposto *“nel suo interesse o a suo vantaggio”* (art. 5 DECRETO).

Determina una riduzione della risposta sanzionatoria comminabile all'ente, l'eventualità che l'autore del reato abbia commesso *“il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo”* (art. 12 DECRETO).

L'ente invece non risponderà qualora i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 DECRETO).

Il DECRETO si applica anche ai reati commessi all'estero, salvo che per i medesimi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato (art. 4 DECRETO).

Si ritiene opportuno richiamare, in tale sede, le ultime novità apportate al DECRETO, in particolare all'art. 6 *“Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente”* attraverso l'art. 2 della Legge n. 179 del 30 novembre 2017.

In particolare la novella citata ha previsto quanto segue:

- **introduzione del comma 2-bis**, che statuisce quanto segue:

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”.

- **introduzione del comma 2 ter**, che statuisce quanto segue:

“... 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”;

- **introduzione del comma 2 quater**, che statuisce quanto segue:

“... 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 ...”.

1.2. Reati presupposto

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono quelli espressamente richiamati dal D. Lgs n. 231/2001 e ss.mm.ii.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs n. 231/2001 (c.d. "Catalogo Reati 231", aggiornato alla data del 31 dicembre 2019), per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D. Lgs n. 231/2001);*

INVESTIMENTI S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs n.231/01

- PARTE GENERALE -

2. *Delitti informatici e trattamento illecito di dati* (Art. 24-bis, D. Lgs n. 231/2001)^{1 2};
3. *Delitti di criminalità organizzata* (Art. 24-ter, D. Lgs 231/2001)³;
4. *Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione* (Art. 25, D. Lgs n. 231/2001)⁴;
5. *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento* (Art. 25-bis, D. Lgs n. 231/2001)⁵;
6. *Delitti contro l'industria e il commercio* (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001)⁶;
7. *Reati societari* (Art. 25-ter, D. Lgs n. 231/2001)⁷;
8. *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico* (Art. 25-quater, D. Lgs n. 231/2001)⁸;
9. *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25- quater.1, D. Lgs. n. 231/2001)⁹;
10. *Delitti contro la personalità individuale* (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001)¹⁰;
11. *Reati di abuso di mercato* (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001)¹¹;
12. *Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro* (Art. 25- septies, D. Lgs n. 231/2001)¹²;
13. *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio* (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001)¹³;
14. *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (Art. 25-novies, D. Lgs n. 231/2001)¹⁴;
15. *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (Art. 25-decies, D. Lgs n. 231/2001)¹⁵;

¹ Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008

² Articolo modificato dalla Legge n. 133 del 13 novembre 2019

³ Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009

⁴ Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019

⁵ Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs n. 125/2016

⁶ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009

⁷ Articolo aggiunto dal D. Lgs n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D. Lgs n. 38/2017

⁸ Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003

⁹ Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006

¹⁰ Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificato dalla L. n. 199/2016

¹¹ Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005

¹² Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs n. 81/2008

¹³ Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007, successivamente modificato dall'art. 3, comma 5, lettera b) della L. n. 186/2014 e, infine, dall'art. 5 comma 1 D. Lgs n. 9/2017

¹⁴ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009

¹⁵ Articolo inserito dall'art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2 del D. Lgs 7 luglio 2011, n. 121

16. *Reati ambientali* (Art. 25-undecies, D. Lgs n. 231/2001)¹⁶;
17. *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (Art. 25-duodecies, D. Lgs n. 231/2001)¹⁷;
18. *Reato di razzismo e xenofobia* (Art. 25-terdecies D. Lgs n. 231/2001)¹⁸;
19. *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*¹⁹ (Art. 25-quaterdecies D. Lgs. n. 231/2001)²⁰
20. *Reati tributari* (Art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001)²¹
21. *Delitti tentati* (Art. 26, D. Lgs n. 231/2001);
22. *Reati transnazionali* (L. n. 146/2006, modificata dalla L. n. 236/2016)²²

Per l'esatta individuazione di ogni fattispecie di reato-presupposto, la sua analisi ed i commenti, si rimanda alla Parte Speciale – Sezione I del presente Modello.

1.3. Sanzioni

Le sanzioni previste dal DECRETO e comminabili dal Giudice (Penale) all'ente in esito ad un giudizio penale, sono le seguenti:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) la sanzione interdittiva;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

¹⁶ Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs 7 luglio 2011, n. 121, successivamente modificato dall'art. 1, comma 8, lettera a) della Legge 22 maggio 2015, n. 68 e dall'articolo 1, comma 8 lettera b), della Legge 22 maggio 2015, n. 68

¹⁷ Articolo inserito dall'art. 2, comma 1, del D. Lgs 16 luglio 2012, n. 109, successivamente integrato (comma 1 *bis*, comma 1 *ter* e comma 1 *quater*) dall'art. 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017, n. 161

¹⁸ Articolo aggiunto dall'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017) per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e Affari Interni

¹⁹ Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39

²⁰ Articolo inserito dall'art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39, a decorrere dal 17 maggio 2019, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima Legge n. 39/2019.

²¹ Articolo inserito dall'art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157

²² Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il Crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001 (in vigore dal 12/04/2006). Art. 10 "Responsabilità amministrativa degli Enti", così come modificato dall'art. 64, comma 1, lettera f) D. Lgs 21 novembre 2007, n. 231 e dal D. Lgs 25 maggio 2017 n. 90

La pena “principale” (nonché di necessaria applicazione in caso di condanna) si identifica con la “*sanzione pecuniaria*”, indicata attraverso limiti edittali specificati numericamente in “quote” (da cento a mille) per ciascun reato; l’importo di ciascuna quota è invece fissato a livello normativo da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria “*il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti*”, mentre “*l’importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente*” (art. 11 del DECRETO).

Per ciò che concerne le sanzioni interdittive, di cui all’art. 9, comma 2 del DECRETO, si ricordano: “... *l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi ...*”. Le sanzioni interdittive sono state congeniate come applicabili congiuntamente alla pena pecuniaria (necessariamente irrogata in caso di condanna) soltanto in relazione a fattispecie di reato che espressamente ne determinino l’operatività e quando ricorrano particolari condizioni, ovvero quando l’ente abbia tratto dal reato presupposto un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti, ma detta realizzazione sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero, infine, in ipotesi di reiterazione degli illeciti.

L’apparato sanzionatorio è completato da altre due tipologie di sanzioni (artt. 18 e 19 del DECRETO): la “*confisca*” (nonché il sequestro preventivo in sede cautelare) e la “*pubblicazione della sentenza*”.

1.4. Il Modello quale esimente della responsabilità dell’ente

Prevenire la commissione di fattispecie di reato realizzate nell’interesse o a vantaggio dell’ente è un obiettivo centrale per assicurare una corretta gestione ed evitare le conseguenze legate all’irrogazione delle sanzioni previste dal DECRETO.

Se il reato rilevante è stato commesso da un “soggetto apicale” (si veda *supra*, cap. 1, par. 1), l’ente non risponde se prova che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (d'ora innanzi anche soltanto "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare l'aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di Vigilanza, abbreviato "OdV" – si veda *infra* cap. 4 in questa stessa Parte Generale);
- il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'“idoneità” del Modello “a prevenire reati della specie di quello verificatosi” deve essere valutata alla luce dei criteri dettati dal Legislatore, il quale sostanzialmente impone di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle misure ivi indicate;
- soddisfare i requisiti di cui dall'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue modifiche (cd. “*Testo unico per la salute e sicurezza dei lavoratori*”).

Per quanto concerne invece i reati commessi dai “soggetti sottoposti” (si veda *supra*, cap. 1, par. 1), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza incombenti su uno o più soggetti in posizione apicale. È però esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2. Il Modello di INVESTIMENTI S.p.A.

2.1. Premessa

INVESTIMENTI S.p.A. (già FIERA DI ROMA S.p.A., di seguito nominata anche “la SOCIETÀ”) è una società “**controllata dalla Pubblica Amministrazione**”, pertanto, per ciò solo, viene a rientrare nella definizione e campo di applicazione dell’art. 1, comma 34. L. n. 190/2012.

Attualmente, infatti, la compagne societaria risulta essere così costituita:

- CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA (60,758%);
- ROMA CAPITALE (19,090%);
- REGIONE LAZIO (20,086%)
- CITTÀ METROPOLITANE DI ROMA CAPITALE (0,057%);
- UNINDUSTRIA – Unione degli Industriali e delle imprese di Roma, Frosinone, Rieti e Viterbo (0,006%);
- CONFAGRICOLTURA Roma – UPAR (0,003%).

La Società ha ad oggetto sociale “... *l'organizzazione e la gestione di un sistema fieristico - espositivo, congressuale e di servizi per la commercializzazione a livello locale, nazionale ed internazionale di beni e servizi ...*”. In particolare:

“... - Gestisce il quartiere fieristico – espositivo e congressuale di Roma sia attraverso l'organizzazione diretta e indiretta di manifestazioni fieristiche, sia attraverso la concessione di spazi e servizi a società ed enti che organizzano manifestazioni fieristico – espositive e congressuali;

- Può realizzare o comunque gestire altre strutture con funzione fieristica, nel territorio di Roma e, inoltre, proporre sul mercato l'area ed i servizi del Nuovo Polo per ogni opportunità coerente con gli scopi istituzionali e di interesse generale, quali concorsi, convention, seminari, assemblee o altro;

-Può coordinare, su delega dell'Ente Regionale, l'attività fieristica di altre strutture espositive dislocate sul territorio regionale;

-Organizza e gestisce, a favore delle imprese, progetti di promozione e pubblicità sui mercati nazionali ed esteri, nonché strutture e servizi finalizzati alla promozione del turismo;

-Realizza, nel quadro del progetto generale di ristrutturazione dell'intero quartiere fieristico di Roma, un Palazzo degli Affari nel quale saranno ubicate Borse, Sale di contrattazione, Uffici e Centri Specializzati per la prestazione di informazioni e servizi avanzati per la commercializzazione di altre strutture con analoghe finalità.

Si precisa che nell'ambito delle attività svolte di cui ai punti precedenti, particolare evidenza sarà data alla valorizzazione delle produzioni di Roma e del Lazio ...".

Ai fini di una maggiore garanzia di correttezza e trasparenza rispetto al proprio operato, la SOCIETÀ' ha ritenuto opportuno adeguarsi alle nuove indicazioni fornite nell'ambito della normativa sull'anticorruzione. Nello specifico, l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) con Delibera n. 1134 del 8 novembre 2017 ha approvato, in via definitiva, le "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

Tra le principali "novità" introdotte con la Direttiva ANAC sopra citata, vengono enucleati i principali elementi introdotti dall'art. 2-bis del D. Lgs n. 33/2013, così come inserito dalla Legge n. 97/2016. In particolare, il secondo comma dell'art. 2-bis del D. Lgs n. 33/2013 statuisce che le medesime disposizioni dettate dal D. Lgs n. 33/2013 debbono essere esse estese "... in quanto compatibili ..." anche a:

- a) enti pubblici economici e ordini professionali;
- b) società in controllo pubblico come definite dal D. Lgs n. 176/2016. Sono escluse, invece, le società quotate come definite nel medesimo decreto;
- c) associazioni e fondazioni ed enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di responsabilità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

Quindi, ricadendo la SOCIETÀ' nella sfera di cui al punto b) sopra descritto, ai fini della redazione del presente Modello per la società INVESTIMENTI S.p.A., si è tenuto conto, altresì, delle indicazioni di cui al Piano Nazionale Anticorruzione, di cui si forniranno dettagli nel prosieguo della presente trattazione, e in particolare, il Modello in parola è stato "integrato" - costituendone specifica Appendice

- con il “Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione- P.T.P.C.” (posto in Appendice A), e con il “Piano Triennale Per La Trasparenza e l'integrità - P.T.T.I.” (posto in Appendice B).

2.1.1. Il rapporto con FIERA ROMA S.r.l.

Si ritiene opportuno analizzare in questa sede il rapporto tra INVESTIMENTI S.p.A. e la società controllata FIERA ROMA S.r.l.

INVESTIMENTI S.p.A. è socio unico di FIERA ROMA S.r.l. ed esercita su quest'ultima l'attività di controllo e coordinamento ex art. 2359 c.c.

FIERA ROMA S.r.l. è gestita da un Amministratore Unico, l'organo di controllo è costituito da un Sindaco Unico e la revisione legale dei conti è affidata a una Società di revisione .

Fermo restando quanto si dirà nel prosieguo in merito alla *Governance* ed alle figure apicali di INVESTIMENTI S.P.A., è bene sottolineare fin da ora che non vi sia coincidenza soggettiva tra gli organi di amministrazione della controllante e della controllata.

Quanto all'oggetto sociale, si rileva che le attività relative alla gestione del quartiere fieristico e tutte le attività fieristiche allo stesso connesse, come sopra meglio descritte, non vengono più svolte da INVESTIMENTI S.p.A. (già FIERA DI ROMA S.p.A.), bensì dalla società FIERA ROMA S.r.l. (già NUOVA FIERA DI ROMA S.r.l.).

Invero, con contratto di “Affitto di Ramo d'Azienda” sottoscritto in data **2 febbraio 2004** (registrato in data 20/02/2004) FIERA DI ROMA S.p.A. (parte cedente) ha concesso in affitto a NUOVA FIERA DI ROMA S.r.l. (parte affittuaria) il Ramo d'azienda relativo la gestione dell'attività fieristica e, nello specifico:

“... (I) il personale indicato nell'allegato 1 (con separata evidenza del TFR maturato e delle spettanze maturate);

(II) tutti i beni materiali, immobili, mobili, anche registrati, gli arredi, le attrezzature e le macchine elettroniche indicate nell'allegato 2;

(III) i contratti con organizzatori e espositori indicati nell'allegato 3;

(IV) i contratti con fornitori indicati nell'allegato 4;

(V) il contratto con la Nicolai Ricevimenti srl relativo alla gestione del servizio di ristorazione all'interno dell'Immobile di via Colombo nonché i contratti con le società SCI srl unipersonale e Agenzia Pubblicità Affissioni srl inerenti allo sfruttamento degli impianti pubblicitari. Resta

inteso che spetteranno a NFdR tutti gli oneri relativi ai canoni concessori per i suddetti impianti di affissioni pubblicitarie;

(VI) la certificazione di qualità e la documentazione da cui risulta la conformità con le disposizioni del D. Lgs n. 626/1994 contenuta nell'allegato 5;

(VII) il marchio di "Fiera di Roma", per il quale viene concessa una licenza d'uso secondo i patti e le condizioni stabilite dal contratto di licenza marchi costituente l'allegato 6;

(VIII) i marchi "Romics" e "Galathon" (di proprietà al 50% di Fiera di Roma) ai patti ed alle condizioni stabilite dal contratto di licenza marchi costituente l'allegato 6;

(IX) il dominio "fieradiroma.it" ai patti ed alle condizioni stabilite dal contratto costituente l'allegato 6 ..."

Inoltre, ai fini di una completa esposizione delle informazioni acquisite nell'ambito delle attività di acquisizione di dati finalizzate alla redazione del presente Modello, si evidenzia, altresì che, sempre in relazione al comparto fieristico, la INVESTIMENTI S.p.A. e FIERA ROMA S.r.l. hanno sottoscritto i seguenti ulteriori atti:

- **20 ottobre 2005:** *"Contratto di Locazione ad uso commerciale"* avente ad oggetto la locazione di un nuovo Polo Fieristico (costituito da due "settori"), ancora in costruzione all'atto della sottoscrizione in parola, prevedendo la consegna dello stesso in due fasi distinte;
- **28 novembre 2006:** *"Scrittura Privata relativa al contratto di locazione ad uso commerciale del nuovo Polo Fieristico"* con la quale vengono definiti i canoni di locazione (di cui la precedente punto) per il periodo dal 15/09- 31/12/2006;
- **8 luglio 2011:** *"Atto modificativo del Contratto di locazione ad uso commerciale"* (di cui al punto che precede) con il quale è stato dato atto della rinuncia alla costruzione del "secondo settore" dell'originario polo fieristico.

Per quanto sopra, quindi, l'attività svolta attualmente da INVESTIMENTI S.p.A. è strettamente connessa alla **gestione del patrimonio immobiliare** di cui è intestataria. Allo stesso tempo, le predette attività non rientrerebbero nella nozione di *"attività di pubblico interesse disciplinate dal diritto nazionale o dell'Unione Europea"*, così come sancito all'art. 11 del D. Lgs n. 33/2014. Infine, sempre in relazione ai rapporti tra INVESTIMENTI S.p.A. e FIERA ROMA S.r.l., si ritiene opportuno richiamare, altresì i più recenti accordi intercorsi tra le predette società. Nello specifico:

- 14 febbraio 2013** (e 1 marzo 2013): il CdA di INVESTIMENTI S.p.A. ha approvato le **“Linee Guida di Governance nella fase di ristrutturazione”** con le quali vengono definite direttive particolari – relative a specifiche operazioni individuabili volta per volta - e generali *“... anche al fine di gestire a livello di gruppo gli impegni economici finanziari e di consentire il rimborso del finanziamento ottenuto per la costruzione del nuovo polo fieristico ...”*. Per quanto qui rileva, è stata data particolare attenzione alla **“Gestione di operazioni significative di importo rilevante”** per le quali, se superiori a euro 100.000 e che impegnino la “controllata” per un periodo superiore a n. 1 anno, così come sancito nelle predette Linee Guida *“... la Società [N.d.r. FIERA ROMA S.r.l.] dovrà darne tempestiva comunicazione ad Investimenti ed ottenere il preventivo parere favorevole ...”*. Tra le Operazioni significative di importo rilevante vengono indicate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a) la sottoscrizione o la concessione di finanziamenti in qualsiasi forma effettuata; b) la costituzione o dismissione di società e/o attività, ovvero l’assunzione o dismissione di partecipazioni superiori al 5% del capitale delle società di cui trattasi; c) l’acquisto o l’alienazione di immobili, impianti, rami d’azienda o altri assets o beni strategici; d) la stipulazione di accordi di joint venture o partnership; e) la sottoscrizione di aumenti di capitale, con o senza esclusione del diritto di opzione; f) la sottoscrizione o il rilascio di garanzie, in qualsiasi forma effettuata. Inoltre, INVESTIMENTI S.p.A. ha previsto che *“... qualunque contratto passivo d’importo superiore ad euro 100.000,00 per singolo contraente e per esercizio dovrà essere sottoposto all’approvazione della controllante. Rimangono di prerogativa di INVESTIMENTI S.P.A. l’autorizzazione alla sottoscrizione di rapporti di carattere professionale e/o consulenze di importo superiore ad euro 10.000,00 per singolo contraente ed esercizio”*. Infine, per quanto concerne il personale, *“assunzioni di personale ovvero forme equivalenti contrattuali (COCOPRO, COCOCO ecc) dovranno essere preventivamente autorizzati da INVESTIMENTI S.P.A....”*.

FIERA ROMA S.r.l. ha adottato le “Linee Guida” in parola, mediante delibera assembleare del 8 aprile 2013; INVESTIMENTI S.p.A. ha adottato una procedura per il rilascio delle autorizzazioni richieste dalla società controllata in forza delle *Linee Guida di Governance* in commento, che verrà analizzata nella Parte Speciale del presente Modello.

- 30 settembre 2015:** *“Protocollo di accordo”* con il quale sono stati definiti e regolati i rapporti finanziari tra INVESTIMENTI S.p.A. e FIERA ROMA S.r.l., a seguito della domanda di

concordato ex art. 161, c. 6 L.F. depositata dalla controllata presso il Tribunale di Roma - Sez. Fallimentare in data 23/02/2015;

- **13 febbraio 2017:** “*Protocollo di Accordo*” con il quale sono state “aggiornate” le modalità con le quali venivano regolati i rapporti finanziari tra INVESTIMENTI S.p.A. e la procedura concordataria di FIERA ROMA S.r.l., di cui all’ “Protocollo originario” datato 30/09/2015 (al punto che precede). È opportuno evidenziare in questa sede che in data 23/02/2015 FIERA ROMA S.R.L. ha presentato al Tribunale di Roma ricorso per l’ammissione alla procedura del Concordato Preventivo in continuità, ai sensi dell’art. 161, comma 6 della Legge Fallimentare. Il piano di concordato è stato accolto, e successivamente omologato, e, in data 20/02/2020, a seguito di accertamento di regolare e completa esecuzione dello stesso, il Tribunale competente ne ha disposto la chiusura.

Pertanto, a far data dal provvedimento di accoglimento della richiesta di concessione del termine ex art. 161, comma 6, L.F., del 3/03/2013, l’attività di FIERA ROMA S.r.l. si è svolta sotto il controllo e la supervisione non solo di INVESTIMENTI S.p.A. – la quale si è impegnata a finanziare il piano di risanamento di FIERA ROMA S.r.l. in forza dei due Protocolli di Accordo sopra menzionati – ma in primo luogo dei Commissari Giudiziari.

Per tale motivo non possono sorgere dubbi circa la legalità dell’azione della società sottoposta al controllo dei Commissari. Tuttavia, alla luce del raggiunto risanamento di FIERA ROMA S.r.l. e del legame che intercorre tra questa e INVESTIMENTI S.p.A., la controllante ritiene opportuno adottare, fin da ora, un sistema di procedure per il controllo delle attività a rischio di FIERA ROMA S.r.l. e per il rilascio di autorizzazioni per operazioni significative di importo rilevante.

2.1.2. La responsabilità amministrativa delle holding per reati commessi da una società controllata. I principi individuati da Cass. Pen. Sez. II Sent., 27/09/2016, n. 52316

In ragione del rapporto che intercorre tra INVESTIMENTI S.p.A. e FIERA ROMA S.r.l., si ritiene opportuno richiamare in questa sede alcuni principi fondamentali individuati dalla giurisprudenza in tema di responsabilità amministrativa della società capogruppo per reati commessi nell’interesse o a vantaggio di una società controllata.

Il tema della responsabilità amministrativa da reato delle holding non viene affrontato direttamente dal D. Lgs. n. 231/2001 il quale si limita ad enunciare, all’art. 5, comma 1, che per far sorgere la

responsabilità amministrativa dell'ente, i reati-presupposto debbano essere commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

Tuttavia, dall'analisi dei principi generali individuati nel Decreto, la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di individuare dei criteri di imputazione della responsabilità delle capogruppo per reati commessi nell'interesse o a vantaggio di una società controllata.

La Corte di Cassazione Penale ha avuto modo di esprimersi sul tema con la sentenza n. 52316 del 27 settembre 2016, tramite la quale ha ritenuto, tra l'altro, che *"... qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art.5 del D. Lgs. n. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato ..."*.

Da tale pronuncia di evince che, per poter configurare una responsabilità amministrativa della capogruppo per reati commessi nell'interesse o a vantaggio di una controllata, devono ricorrere necessariamente e contemporaneamente due presupposti e cioè:

- a) sotto il profilo oggettivo, è necessario che sussista un interesse o un vantaggio specifico della capogruppo, che si affianchi a quello concorrente della società controllata;
- b) sotto il profilo soggettivo, è necessario che il soggetto agente (i.e. la persona fisica autrice del reato presupposto) sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria di cui all'art. 5 del Decreto in relazione alla società controllante. Pertanto, la responsabilità della capogruppo non può discendere dalla mera presunzione di coincidenza dell'interesse di gruppo con quello delle singole società, dovendosi verificare in concreto la sussistenza di un interesse o di un vantaggio della holding.

Sotto il profilo oggettivo, alla luce di quanto precede e in considerazione del fine cui è diretto il presente Modello, è opportuno specificare che in relazione al rapporto con la controllata FIERA ROMA S.r.l., da un'analisi dei rischi svolta da INVESTIMENTI S.p.A. l'unica area di rischio individuata è quella relativa al rilascio di autorizzazione per operazioni significative di importo rilevante di cui all'art. 4 delle *Linee Guida di Governance* riportate al *paragrafo 2.1.1.* della presente "Parte Generale". Pertanto, al fine di prevenire la commissione di reati presupposto in tale ambito, INVESTIMENTI S.p.A. si è dotata di specifiche procedure per il rilascio o il diniego di autorizzazione per tali operazioni, di cui si darà atto nella Parte Speciale del presente Modello.

Quanto al profilo soggettivo, si è già avuto modo di sottolineare che non vi sia coincidenza tra gli organi amministrativi delle due società e pertanto, in relazione ad eventuali reati presupposto commessi nell'interesse o a vantaggio di della controllata, non potrebbe mai verificarsi quel presupposto soggettivo individuato dalla giurisprudenza sopra citata. Nel caso in cui si dovesse verificare una sovrapposizione soggettiva tra gli organi di amministrazione delle due società, INVESTIMENTI S.p.A. provvederà a revisionare/aggiornare il presente Modello.

Infine, è opportuno rilevare che sebbene la sentenza in commento non abbia affrontato il tema del concorso di persone nel reato presupposto, la SOCIETÀ ha affrontato tale tematica tramite un'analisi dei rischi ed ha adottato delle procedure di prevenzione che saranno meglio analizzate nella Parte Speciale del presente Modello.

2.2. Struttura del Modello

L'intendimento di **INVESTIMENTI S.p.A.** (d'ora in avanti per comodità solo la SOCIETÀ) è di dotarsi di un proprio Modello idoneo ad escludere la sua (eventuale) responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reati commessi sia dai soggetti in posizione apicale sia da quelli sottoposti (artt. 6 e 7 DECRETO).

A tal riguardo, la SOCIETÀ adotta un unico Modello applicabile ad entrambe le categorie di soggetti appena ricordate.

Il Modello si compone di

- una Parte Generale recante la normativa di riferimento, i principi ispiratori e gli elementi caratterizzanti del Modello, i criteri di sua adozione e diffusione, il sistema disciplinare, i tratti essenziali dell'Organismo di Vigilanza (OdV);
- ed una Parte Speciale, a sua volta suddivisa in più Sezioni, recanti rispettivamente:
 - (i) l'individuazione, ed il commento dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 (Sezione I),
 - (ii) la descrizione dell'azienda e la mappatura delle aree/processi a rischio con conseguente individuazione dei reati astrattamente rilevanti per l'ente (Sezione II),
 - (iii) la riconduzione dei Destinatari del Modello ai soggetti indicati all'art. 5 lett. A) e B) del DECRETO (Sezione III);

- (iv) la descrizione dei cd. “processi sensibili”, dei principi di controllo/protocolli prevenzionali (anti-reato) predisposti dalla SOCIETÀ (Sezione IV);

La vigilanza sull’attuazione ed il costante aggiornamento del Modello sono affidati all’Organismo di Vigilanza, al quale sono attribuiti poteri di controllo e di impulso per l’attivazione del procedimento disciplinare onde reprimere le violazioni dello stesso, nonché alla sua diffusione presso i Destinatari.

2.3. Redazione del Modello

Attraverso la redazione e l’adozione del Modello, la SOCIETÀ si propone il rispetto del DECRETO, nonché in particolare il perseguimento delle seguenti principali finalità:

- consentire, grazie ad un’azione costante di monitoraggio sulle proprie Aree operative (con riferimento alle attività a rischio) e sui Protocolli operativi, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati ai quali si applica la disciplina prevista dal DECRETO;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla SOCIETÀ;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è da sempre fermamente condannato dalla SOCIETÀ in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche agli avanti indicati principi etici ai quali la stessa da sempre si ispira e si uniforma nelle attività di competenza;
- sensibilizzare tutti coloro che operano all’interno della SOCIETÀ, quali Destinatari, ai sensi dell’art. 5 lettere a) e b) del DECRETO, circa l’esistenza del Modello, rammentando tutte le procedure comportamentali, al fine di diffonderne un’approfondita conoscenza a tutti i livelli.

La redazione del presente Modello consegue ad una approfondita analisi dell’attuale assetto organizzativo che la SOCIETÀ si è data, quindi delle procedure esistenti, con relativa “mappatura” delle aree aziendali nelle quale si svolgono processi cd. “sensibili”, unitamente all’individuazione dei soggetti (potenzialmente) in grado di impegnare la responsabilità della SOCIETÀ – ai sensi dell’art. 5 lettere a) e b) del DECRETO – in conseguenza dei poteri, delle competenze e delle funzioni ricoperte all’interno della SOCIETÀ.

Nell’ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli operativi necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della

documentazione, i principali processi e sottoprocessi nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi (e sottoprocessi) sono quindi state rilevate le attività di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire il rispetto, nel sistema organizzativo, dei requisiti di chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento:

- all'attribuzione di responsabilità;
- alla definizione delle linee gerarchiche di riporto;
- all'assegnazione delle mansioni e attività operative, con previsione di adeguati livelli autorizzativi (con specifico riferimento alla separazione dei ruoli), in modo da evitare sia sovrapposizioni funzionali, sia la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Sulla scorta dell'attività di "mappatura" (di cui si veda *infra sub Parte Speciale, Sezione II*) sono state quindi specificate e dettagliate le misure tecniche ed organizzative (in chiave prevenzionale) da adottarsi in ciascun comparto ed area aziendale, rispetto ai quali sia stato individuato un potenziale e concreto rischio di commissione di uno o più dei reati considerati dal DECRETO.

Al fine di perfezionare l'adozione del Modello, la SOCIETÀ si è dotata di:

- a) strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati sui principi generali di conoscibilità all'interno e di specifica e formale individuazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione;
- b) procedure operative interne formalizzate, aventi le caratteristiche di adeguata diffusione nell'ambito delle strutture coinvolte nelle attività; regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- c) strumenti di controllo e monitoraggio, con controlli finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e con attività di monitoraggio finalizzata alla rilevazione delle

anomalie e delle violazioni delle procedure ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli.

Il compito di verificare la costante applicazione dei principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi, è dalla SOCIETÀ demandata all'OdV ed ai Responsabili delle differenti aree operative e da questi eventualmente ai diretti collaboratori. A tal fine, detti Responsabili dovranno operare con l'OdV, che dovrà essere tenuto costantemente informato circa la concreta applicazione e l'adeguatezza della procedure aziendali con specifica finalità anti-reato ai sensi del presente Modello.

2.4. Recepimento delle indicazioni normative per la tutela e la prevenzione dei fenomeni corruttivi ai sensi del combinato disposto della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013

Applicazione ed estensione delle disposizioni normative

La redazione del presente Modello Organizzativo è avvenuta tenendo conto delle previsioni in materia di anticorruzione di cui alla Legge n. 190/2012, e de successivo D. Lgs. n. 33/2013; va doverosamente messo in evidenza come tali disposizioni normative volte alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, si basano sul presupposto sostanziale che i fatti di corruzione da prevenire siano quelli commessi IN DANNO di un ente pubblico, ovvero di una società a partecipazione/controllo pubblico; di tal che essi appartengono ad un piano differente rispetto ai fatti di corruzione che il MOGC, per le specifiche finalità previste dal D. Lgs n. 231/2001, è chiamato a prevenire, ossia fatti commessi NELL'INTERESSE e/o a VANTAGGIO della società o dell'ente, e dunque, in tali casi, fatti di corruzione che si pongono sul lato cd. attivo dell'autore della condotta e non sul lato cd. passivo, come invece quelli cui è rivolta la normativa di cui sopra.

Si rammenta, in questa sede, che la SOCIETÀ ha provveduto, già dall'esercizio 2016 (con delibera del CdA del 29 gennaio 2016) ad assegnare l'incarico di **Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC)** ai sensi della Legge n. 190/2012, e successive modifiche e integrazioni, nonché a nominare, con delibera del CdA del 18 marzo 2016, il **Responsabile della Trasparenza e Integrità (RTI)** ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013, e successive modifiche e integrazioni. In funzione di quanto sopra, è stata rilevata l'opportunità di integrazione del MOGC con le previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ai sensi della Legge n. 190/2012, (già adottato dalla Società, con riferimento al triennio 2016-2018, in data 1 agosto 2016) così come del Piano Triennale per la Trasparenza e Integrità (già adottato

dalla Società, con riferimento al triennio 2016-2018, in data 21 giugno 2016), pubblicati sul sito istituzionale, **prevedendo un loro inserimento quali appendici del Modello Organizzativo**, a integrazione delle Parti Speciali dello stesso, dedicate ai reati contro la pubblica amministrazione e affini, nell'ambito dell'aggiornamento in corso.

Si rammenta, inoltre, a tal proposito che, che l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) - con Determinazione n.1134 del 8/11/2017 - ha definitivamente emanato le Linee Guida di aggiornamento in merito al Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (ovvero per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici) alle quali devono essere adeguate le previsioni dei Piani Triennali sopra evidenziati e delle relative figure dei Responsabili.

Ciò detto, le stesse misure preventive stanziate a "livello 231" per la prevenzione di fatti corruttivi/concussivi sul lato attivo (ossia potenzialmente commessi nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente cui appartengono i responsabili), ben possono prestarsi anche a fronteggiare fenomeni corruttivi sul lato passivo (nei quali l'ente cui appartengono i responsabili è parte lesa). In questo senso, del resto, si è chiaramente espresso lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione, approvato nel settembre 2013 (All. 1 – par. B.2).

Si è pertanto tenuto conto di quanto contenuto e previsto dalla disciplina anticorruzione nazionale secondo le disposizioni di legge sopra citate, sia nella individuazione delle aree a rischio reato, sia pure nella previsione dei protocolli prevenzionali specificatamente diretti a contrastare la realizzazione di fenomeni corruttivi sia sul lato cd. attivo, sia sul lato cd. passivo secondo la distinzione di cui sopra.

Adempimenti previsti dalla normativa nazionale anticorruzione

L'ambito di applicazione della disciplina di cui in oggetto, viene definito dall'art. 1 comma 34 della Legge n. 190/2012, nonché dall'art. 11 del D. Lgs. n. 33/2013; quest'ultimo in particolare stabilisce che *"Alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 e alle società da esse controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile si applicano, limitatamente alla attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, le disposizioni dell'articolo 1, commi da 15 a 33, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*.

Ci si riferisce, in particolare, agli adempimenti di seguito ed in sintesi indicati :

- la trasparenza dell'attività amministrativa (commi 15,16, 26 e 27);

- l'eventuale rispetto dei protocolli di legalità e dei patti di integrità da parte degli offerenti nelle gare pubbliche (comma 17);
- le disposizioni in materia di arbitrato (commi da 18 a 25);
- il monitoraggio periodico dei tempi procedurali (comma 28);
- la pubblicità degli indirizzi di posta elettronica certificata (comma 29);
- la pubblicità ed il diritto di accesso ai documenti amministrativi (commi da 30 a 33).

Il mancato adempimento delle disposizioni di cui sopra trova una precisa risposta sanzionatoria, nei confronti del soggetto previsto dalla normativa quale strumento per la verifica della puntuale attuazione dei presidi anticorrittivi in ambito Legge n. 190/2012 (quindi il cd. Responsabile anticorruzione), a carico del quale potranno essere irrogate sanzioni disciplinari per responsabilità dirigenziale da parte dell'autorità amministrativa con collegata responsabilità per danno erariale da parte della Corte dei Conti.

Adeguamento del Modello Organizzativo ai principi della disciplina anticorruzione

Come anticipato, il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato redatto tenendo debitamente conto e, anzi, utilizzando come linee direttrici le prescrizioni previste dall'intero corpus normativo nella materia della 'anticorruzione', secondo la legislazione sopracitata.

In particolare, si è fatto specifico riferimento alle previsioni di cui all'All. 1 – par. B.2 del Piano Nazionale Anticorruzione approvato nel settembre 2013 (ancorché trattasi di atto amministrativo ad indirizzo generale e non di fonte normativa primaria) nei termini di seguito indicati secondo le finalità specifiche di tale Piano, ossia :

- a) prevedendo la programmazione della formazione;
- b) prevedendo procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- c) individuando modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedendo l'adozione di un Codice di comportamento (nella specie adottando un Codice Etico di Comportamento, allegato al presente Modello Organizzativo) per i dipendenti ed i collaboratori, che includa (tra le altre cose) anche la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- e) prevedendo procedure per l'aggiornamento;

- f) prevedendo obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli (Organismo di Vigilanza);
- g) regolamentando un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- h) introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.5. Validità/Congruità del Modello: orientamenti giurisprudenziali e indicazioni di cui alla Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza – Vol. III

Si registra, a livello applicativo della “materia 231” tra gli operatori giuridici, un crescente e marcato interesse giurisprudenziale, dovuto (anche) ad importanti vicende giudiziarie nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di cui hanno diffusamente parlato gli organi di informazione, che - negli anni più recenti- ha significativamente caratterizzato l'applicazione del DECRETO, a livello generale, e l'analisi dei contenuti dei Modelli Organizzativi in particolare. E' infatti l'organo giudicante penale (e prima ancora quello requirente), ossia l'Ufficio del Pubblico Ministero della Procura della Repubblica territorialmente competente in relazione al luogo di commissione del reato-presupposto che, dovendo accertare l'eventuale responsabilità dell'ente, svolge altresì il compito di sindacare i contenuti del Modello Organizzativo adottato e applicato dal singolo ente nell'ambito del quale sia stato commesso uno dei reati cd. “presupposto”.

Merita dunque ripercorrere brevemente i principali passaggi giurisprudenziali²³, che si sono avuti nella concreta applicazione di questi anni, secondo cui:

“I modelli, in quanto strumenti organizzativi della vita dell'ente, devono qualificarsi per la loro concreta e specifica efficacia e per la loro dinamicità: essi devono scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico - formale ...” “Sotto l'aspetto strutturale e contenutistico, il modello deve rappresentare l'esito di una corretta analisi del rischio e, pertanto, l'esito della corretta individuazione delle vulnerabilità oggettive dell'ente in rapporto alla sua organizzazione e

²³ Ordinanza G.I.P. del Tribunale di Milano, 9 marzo 2004; ordinanza G.I.P. del Tribunale di Napoli, 26 giugno 2007; Sentenza del Tribunale di Trani, Sezione distaccata di Molfetta, 11 gennaio 2010; Sentenza G.I.P. del Tribunale di Milano, 17 novembre 2009.

alle sue attività. Una volta effettuata la c.d. mappatura del rischio, individuate cioè tutte le aree sensibili, si deve stabilire per ognuna di esse degli specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più stringente ed efficace possibile le attività pericolose, sottoponendo le regole ad un'efficace e costante azione di controllo e presidiandole con altrettante e adeguate specifiche sanzioni per perseguirne le violazioni e per garantire un'effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo così approntato, per rendere cioè il modello non un mero strumento di facciata, dotato di una valenza solo formale, ma uno strumento concreto e soprattutto dinamico, idoneo a conformarsi costantemente con il mutamento della realtà operativa ed organizzativa della persona giuridica ...” “Benché il modello di organizzazione sia unico, le sue previsioni devono diversificarsi in relazione allo specifico rischio-reato da prevenire e considerata la pluralità degli agenti del rischio devono essere modulate sia sul momento della formazione e dell'attuazione della volontà dell'ente che sul successivo momento meramente esecutivo ...”. “Inoltre, quando già determinati reati si sono verificati ovvero è altamente probabile che si siano verificati, il contenuto programmatico del modello, in relazione all'area in cui gli indicatori di rischio sono più evidenti, dovrà necessariamente essere calibrato e mirato all'adozione di più stringenti misure idonee a prevenire o a scongiurare il pericolo di reiterazione dello specifico illecito già verificatosi ...” “Generalmente, e massimamente quando appare altamente probabile l'avvenuta perpetrazione di reati da parte dei soggetti preposti ai vertici della persona giuridica, dovranno essere esattamente determinate le procedure relative alla formazione e all'attuazione delle decisioni che riguardano le attività ritenute pericolose: l'adozione di un protocollo con regole chiare da applicare e che preveda la sequenza, il più possibile precisa e stringente, in cui tali regole vadano applicate per il conseguimento del risultato divisato. Ciò comporta un'esatta individuazione dei soggetti cui è rimessa l'adozione delle decisioni, l'individuazione dei parametri cui attenersi nelle scelte da effettuare, le regole precise da applicare per la documentazione dei contatti, delle proposte, di ogni singola fase del momento deliberativo e attuativo della decisione. Quanto più dettagliata e specifica è la regolamentazione dell'iter di ogni processo, tanto più si riduce il rischio che la singola attività sia occasione di commissione di illeciti ...”.

“La dettagliata definizione contenutistica delle tipologie comportamentali deve essere affiancata dalla previsione e dall'adozione di un correlato sistema sanzionatorio, specifico sia nel precetto che nella sanzione ...” “La fondamentale importanza dello strumento discende dalla circostanza che, se preventivamente adottati ed attuati, i modelli possono determinare l'esenzione da responsabilità e, se adottati ed attuati posteriormente ma prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, gli stessi garantiscono sia una riduzione della sanzione pecuniaria, sia, a determinate condizioni, l'inoperatività

delle sanzioni interdittive. In tal modo l'ente non rimane più insensibile al rispetto delle norme di prevenzione ...” “E’ evidente che anche nel giudicare la responsabilità della società, per non cadere in una sorta di ‘responsabilità oggettiva’ degli enti, occorre verificare la efficacia del modello con valutazione ‘ex ante’ e non ‘ex post’, rispetto agli illeciti commessi dagli amministratori ...”.

Ulteriori ed importanti indicazioni sui meccanismi di accertamento della responsabilità degli enti nonché sui contenuti e sui criteri di redazione dei MOG con finalità ‘anti – reato’, sono venute dalla Circolare n. 83607/2012 della G.d.F. Vol. III – Parte II.

In particolare, svolgendo la G.d.F. compiti di Polizia Giudiziaria, ai fini dello accertamento della responsabilità degli enti conseguente alla commissione di reati – presupposto, la Circolare in parola ha distinto i casi in cui l'autore del reato sia un soggetto apicale da quelli in cui sia invece un soggetto sottoposto:

- nel primo caso, data la forma a responsabilità presunta a carico dell'ente (nella forma cd. *iuris tantum* quindi ‘vincibile’ da prova contraria), *“per la polizia giudiziaria sarà sufficiente acquisire in sede investigativa elementi probatori in ordine alla: realizzazione di un reato presupposto per l’attribuzione all’ente della responsabilità amministrativa; natura dell’ente/soggetto collettivo al fine di verificare se esso rientri tra i destinatari delle prescrizioni del D.Lgs. n.231/2001; sussistenza di un interesse o vantaggio cui l’ente abbia, anche solo in parte beneficiato; sussistenza di un rapporto qualificato tra l’autore del reato presupposto e l’ente”*²⁴; inoltre *“la rilevanza della previsione dell’art. 6, c. 1) lett. c) fa sì che non sia sufficiente, contrariamente ai <sottoposti>, l’idoneità del modello ad escludere l’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza ma occorre che il modello sia eluso fraudolentemente: l’esimente postula una vera e propria <infedeltà> del soggetto apicale che, secondo le parole della relazione, agisce contro l’interesse dell’ente al suo corretto funzionamento ... in conseguenza di ciò il modello dovrà essere congegnato in modo da risultare ragionevolmente a prova di frode, in relazione al rischio reato. Nelle ipotesi di reato presupposto–dolosi il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l’agente non solo dovrà <volere> l’evento-reato ... ma potrà attuare il suo proposito soltanto aggirando fraudolentemente ... le indicazioni dell’ente. Con riguardo, invece, ai reato presupposto–colposi ... poiché gli stessi devono essere voluti dall’agente solo come condotta e non anche come evento, ne consegue che non sarà richiesta l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi che potrebbe risultare incompatibile come elemento soggettivo*

²⁴ Circolare in parola – pag. 72);

dei citati reato-presupposto, ferma restando la violazione del sistema di controlli preventivi, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo”²⁵;

- *nel secondo caso, trattandosi di responsabilità per la quale non opera l'inversione dell'onere della prova a sfavore dell'ente, “la responsabilità potrà essere esclusa ... a fronte della preventiva adozione ed efficace attuazione di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo con la conseguenza che di per sé la commissione del reato–presupposto non è prova dell'inefficienza del modello”²⁶; l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà pertanto dotarsi di modelli organizzativi “con una architettura differenziata in relazione al rischio reato da prevenire, con conseguente onere di assumere le idonee misure organizzative e materiali”²⁷. In conclusione, la diversità fra le due previsioni (reati commessi da ‘apicali’ e ‘non-apicali’) non attiene al contenuto e al grado della colpa (che rimane ‘colpa in organizzazione’ in entrambi i casi), “ma ruota attorno all'efficacia esimente dell'adozione del modello organizzativo che si presume solo con riferimento ai sottoposti ... idoneo a consentire l'impedimento del reato”²⁸*

In merito all'idoneità e adeguatezza dei MOG la Circolare in parola ha individuato una serie di ‘piani’:

- *obiettivi: “sul punto si rammenta che non è richiesto dalla normativa che il modello annulli completamente il rischio di verifica dei reati presupposto ma che lo definisca e lo tenga sotto controllo mediante un'azione dispiegata con continuità: il modello dovrà presentare quei requisiti di efficienza, praticabilità e funzionalità in grado ragionevolmente di disinnescare le fonti di rischio”²⁹;*
- *struttura: “l'ente può quindi predisporre i modelli organizzativi in piena autonomia, oppure utilizzare i modelli redatti dalle associazioni di categoria alle quali è riconosciuto il potere di redigere codici di comportamento di portata generale ... ferme restando le linee guida di portata generale, non può non evidenziarsi che la predisposizione di protocolli originali, aderenti alla singola realtà organizzativa, consente l'adozione di modelli più efficienti e idonei a tutelare la società”³⁰;*
- *contenuti: “sul piano investigativo andrà verificato che i processi a rischio siano presidiati da un'adeguata separazione dei compiti impedendo che un'unica funzione possieda capacità decisionale autonoma in ordine ai processi a rischio. Inoltre occorre che il modello contenga: un*

²⁵ Circolare in parola – pag. 72);

²⁶ Circolare in parola – pag. 73);

²⁷ Circolare in parola – pag. 73);

²⁸ Circolare in parola – pag. 73);

²⁹ Circolare in parola – pag. 75);

³⁰ Circolare in parola – pag. 78);

adeguato sistema disciplinare – sanzionatorio interno per le violazioni dei precetti contenuti nel modello, volto a punire la mancata osservanza dei protocolli ivi previsti nonché delle norme del codice (etico) interno che esprime i principi di <deontologia aziendale> che l'ente riconosce come propri ed ai quali deve essere informato il comportamento di tutti i suoi appartenenti “³¹.

Il presente MOG intende pertanto conformarsi alle indicazioni fornite dalla Circolare in parola adattando le prescrizioni ivi astrattamente previste all'assetto organizzativo esistente e al sistema di 'governance' scelto, per una migliore complementarietà tra il 'sistema 231' e il 'sistema di governance aziendale' che elimini o riduca il più possibile il rischio di commissione dei reati - presupposto³².

³¹ Circolare in parola – pag. 78-79);

³² sul punto, assai più diffusamente, vedasi *infra* in Parte Speciale – Sezione II del presente MOG;

2.5. Destinatari del Modello

Sono da considerarsi Destinatari del presente Modello e dunque tenuti, in forza del Sistema Disciplinare introdotto (vedasi *infra* cap. 3) ad osservarne i precetti e i contenuti tutti le persone legate alla SOCIETÀ da un rapporto riconducibile alle previsioni di cui all'art. 5, lettere A) e B) del DECRETO; dunque:

- 1) tutti coloro che sono legati alla SOCIETÀ da un rapporto organico con essa e dunque soggetti apicali (es. amministratori, direttori generali, institori);
- 2) tutti coloro che sono legati alla SOCIETÀ da un rapporto di lavoro subordinato di qualsiasi genere e/o natura a prescindere dal loro inquadramento contrattuale;
- 3) tutti coloro che, a prescindere dalla tipologia del rapporto giuridico che li lega alla SOCIETÀ, subiscano in concreto, secondo l'organizzazione aziendale, il potere di direzione e vigilanza da parte di un qualsiasi soggetto apicale di essa;

Non sono, viceversa, da considerarsi Destinatari del presente Modello:

- a) tutte le persone fisiche e/o giuridiche che intrattengono rapporti commerciali con la SOCIETÀ nell'ambito del proprio oggetto sociale ma che, in concreto secondo l'organizzazione aziendale, non subiscono l'esercizio del potere di direzione e di vigilanza da parte di uno e/o più soggetti apicali di essa (es. fornitori, clienti, consulenti, agenti e rappresentanti);

La scelta della SOCIETÀ di escludere dal novero dei destinatari del Modello le categorie di persone indicate sopra al punto **a)**, è parsa giustificata dalla ragione su cui si fonda l'effettività in concreto di un Modello come è stato previsto dal DECRETO, ossia dalla possibilità di controllare, imporre (e all'occorrenza sanzionarne la violazione) il rispetto dei protocolli prevenzionali, procedure aziendali ed ogni altro sistema di controllo interno introdotto con la specifica finalità di evitare la commissione di reati, è evidente infatti che l'effettività di questi meccanismi preventivi, è intimamente correlata al potere di esazione di determinati comportamenti (e regole di condotta aziendale) da parte della SOCIETÀ, potere di esazione che, in quanto accompagnato da una risposta sanzionatoria in caso di trasgressione, non può essere esercitato nei confronti di chi si trovi in rapporti giuridici con la SOCIETÀ tali da non renderlo assoggettabile al potere sanzionatorio in senso proprio da parte della SOCIETÀ.

Rispetto ai soggetti/persone indicate *sub a)*, la SOCIETÀ si impegna a fare in modo che essi osservino, per quanto di loro pertinenza, il Codice Etico, prevedendo, al momento della costituzione del rapporto contrattuale, che la (eventuale) inosservanza del medesimo, sia espressamente ritenuta causa di risoluzione del rapporto giuridico che li lega alla SOCIETÀ (vedasi *infra*, cap. 3).

2.6. Adozione del Modello e rapporti con il Codice Etico

2.6.1. Modalità di adozione del Modello

Il presente Modello viene formalmente adottato con delibera dell'Organo Gestorio della SOCIETÀ³³.

A seguito di tale adozione formale, il Modello diviene regola imperativa per la SOCIETÀ, e quindi, nello specifico, dei Destinatari del Modello stesso (siccome sopra individuati *sub* cap. 2), par. 4).

2.6.2. Rapporti tra Modello e Codice Etico

La SOCIETÀ ha anche formalmente adottato un proprio Codice Etico, che sintetizza i principi di legalità e, più in generale, di correttezza ai quali si uniforma nello svolgimento di tutte le sue attività e nelle relazioni (interne ed esterne).

Il Codice Etico, in particolare, rappresenta l'impegno della SOCIETÀ nel perseguire i più alti *standard* di moralità, oltre che di legalità. In effetti la SOCIETÀ si è sempre prefissa di improntare la propria attività al più rigoroso rispetto, non soltanto delle leggi e di ogni altra disciplina normativa applicabile, ma altresì dei principi etici coerenti alla sua natura istituzionale ed ai suoi scopi statutari, nonché dei principi di deontologia professionale. Perciò, indipendentemente da quanto è prescritto dal DECRETO, il Codice Etico della SOCIETÀ ha la funzione di compendiare la "carta dei valori" e di indicare i canoni di comportamento strumentali alla loro attuazione, costituendo il criterio di orientamento dell'attività quotidiana per tutti coloro che operano nell'interesse della SOCIETÀ.

Circa i rapporti tra Modello e Codice Etico, si dà atto che la funzione di quest'ultimo, per portata oggettiva e soggettiva e dettaglio prescrittivo, esula da quella propria del Modello (che risponde specificamente a tassative disposizioni del DECRETO).

Ciononostante i dettami del Codice Etico contribuiscono altresì a prevenire i reati e perciò, per quanto di ragione, sono qui intesi come un complemento dei protocolli e delle procedure aziendali e, come tali,

³³ Consiglio di Amministrazione in carica al momento dell'adozione;

applicati ai Destinatari del Modello. Perciò nei confronti di questi ultimi, l'inosservanza dei canoni di comportamento del Codice Etico sarà sanzionabile secondo le previsioni dei rispettivi sistemi disciplinari.

Si segnala infine che tale Codice Etico, funge altresì da Codice di comportamento per tutti i soggetti operanti all'interno della SOCIETÀ, con specifico riferimento alla regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative, come richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione, elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica in base alla Legge 1890/2012, ed approvato dalla C.I.V.I.T. (Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche).

In ragione della suddetta diversa e maggiore sua funzione, destinatari del Codice Etico, in quanto tale, si intendono anche gli

- agenti, clienti
- rappresentanti, fornitori,
- collaboratori esterni, consulenti, professionisti iscritti ad albi
- e più in generale le controparti contrattuali della SOCIETÀ che non siano destinatarie del Modello

nel senso che la SOCIETÀ si aspetta che i relativi canoni di comportamento siano da costoro condivisi e scrupolosamente osservati. Perciò il Codice Etico sarà considerato come parte integrante del contratto con i suddetti soggetti, che verrà quindi risolto ove la SOCIETÀ venga a conoscenza, nei limiti di quanto consentite dalla natura e dalla disciplina di ciascun rapporto, di comportamenti difforni dai relativi principi e canoni di comportamento.

A tal fine, in particolare, assunta l'inapplicabilità dei sistemi disciplinari (si veda *infra* cap. 3) si potrà fare ricorso ad appositi rimedi su base contrattuale (es., clausole risolutive espresse ai sensi dell'art. 1456 Cod. Civ.) specificamente riferite al rispetto dei principi e dei canoni di comportamento del Codice Etico.

I principi su cui si basa il Codice Etico, con particolare riferimento a quanto attiene al Modello, sono:

- la legalità
- l'equità e l'eguaglianza
- l'integrità e la correttezza professionale
- la trasparenza e la diligenza
- l'imparzialità

- la trasparenza dell'attività svolta
- la leale concorrenza
- la prevenzione dei conflitti di interesse
- la riservatezza
- la tutela della persona
- la protezione della salute e la salubrità dei luoghi di lavoro
- la tutela ambientale
- l'innovazione e la ricerca

Il Codice Etico sarà soggetto ad aggiornamenti e/o eventuali modifiche, sia con riferimento alle eventuali novità di ordine normativo/legislativo, sia con riferimento alle possibili vicende modificative dell'organizzazione e/o dell'attività svolta dalla SOCIETÀ.

2.7. Diffusione del Modello e attività formativa

La piena conoscenza del Modello (e dei documenti collegati) da parte di tutti i suoi Destinatari costituisce il presupposto indispensabile per la sua effettiva attuazione; pertanto viene portato ad effettiva conoscenza dei Destinatari secondo le disposizioni che seguono.

2.7.1. Diffusione presso i Destinatari

Informativa dell'intervenuta adozione del Modello e del Codice Etico è resa a tutti i Destinatari mediante circolare diffusa secondo le modalità ritenute più idonee/efficaci dalla SOCIETÀ, anche in considerazione della natura del rapporto intrattenuto con la SOCIETÀ dalle diverse categorie di destinatari (dunque, es.: e-mail, affissione in bacheca, *brochure* informativa cartacea, pubblicazione sul sito *internet* o *intranet* della SOCIETÀ).

All'atto dell'instaurazione di un nuovo rapporto con la SOCIETÀ successivamente alla summenzionata adozione, il soggetto che viene a far parte del novero dei Destinatari del Modello/Codice Etico si impegna espressamente ad osservarne le relative prescrizioni, dichiarando altresì di accettare il sistema disciplinare introdotto.

Copia integrale (ed aggiornata) del Modello, del Codice Etico e dei documenti collegati sono consultabili sull'*intranet* aziendale. A espressa richiesta del singolo Destinatario la SOCIETÀ gli consegnerà altresì copia cartacea.

In ogni caso, uno o più estratti del Modello (e per lo meno del cap. 3 della presente Parte Generale relativa al sistema disciplinare) saranno affissi nelle bacheche aziendali ai fini della effettività del Sistema Disciplinare/Sanzionatorio collegato al Modello.

2.7.2. Diffusione presso gli organi sociali e collaterali

L'organo amministrativo della SOCIETÀ, con la delibera di approvazione ed adozione del Modello, ne prende diretta e formale cognizione.

Copia integrale del Modello e del Codice Etico deve essere consegnata (ove previsto e istituito) al Collegio Sindacale e ad ogni altro organo sociale statutariamente previsto nonché, dietro richiesta, al soggetto incaricato di effettuare la revisione contabile/legale (ove previsto o istituito).

L'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale, ogni altro organo sociale statutariamente previsto, possono sempre richiedere delucidazioni e/o chiarimenti all'Organismo di Vigilanza (OdV) in merito al contenuto del Modello ed i suoi (eventuali) aggiornamenti.

2.7.3. Attività formativa

Successivamente alla formale adozione del Modello la SOCIETÀ con il supporto dell'OdV, curerà che sia somministrata (quanto meno) ai Responsabili di ciascuna Area Aziendale, secondo l'Organigramma in vigore, specifica formazione avente ad oggetto:

- in generale la normativa di riferimento (dunque i contenuti del D. Lgs. n. 231/2001 nonché le fattispecie dei reati - presupposto), i contenuti del Modello ed il suo funzionamento, i contenuti del Codice Etico;
- in particolare, le procedure e gli specifici protocolli e misure preventive adottate in ciascuna Area Aziendale per evitare la commissioni di reati.

L'Organismo di Vigilanza verificherà lo stato di attuazione del piano di formazione, con facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di effettiva conoscenza, da parte dei vari Destinatari del Modello/Codice Etico, delle implicazioni operative ad essi sottese.

2.8. Aggiornamento/Revisione del Modello

L'aggiornamento e/o la revisione del Modello, resi necessari da (eventuali) modifiche normative o da qualsiasi modificazione (rilevante) nelle attività operative ovvero nei processi della SOCIETÀ, sono attuati principalmente su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

La procedura di aggiornamento/revisione del Modello è differente a seconda della Parte/Sezione che ne risulti coinvolta.

2.8.1. Aggiornamento/Revisione della Parte Generale del Modello

L'aggiornamento/revisione della Parte Generale del Modello e, in particolare, qualsiasi modificazione relativa alla composizione e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), per avere validità ed efficacia deve essere specificamente approvata da parte dell'Organo Amministrativo della SOCIETÀ.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona, poi, che siano rese effettive le modifiche del Modello deliberate dall'Organo Amministrativo, anche verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

INVESTIMENTI S.p.A. provvederà ad aggiornare/revisionare la Parte Generale del Modello nel caso in cui si verifichino delle modifiche rilevanti nella disciplina dei rapporti tra la Società e la controllata FIERA ROMA S.r.l., ovvero nel caso in cui si verifichino delle modifiche nella composizione degli Organi Amministrativi delle due società tali da comportare una coincidenza dei soggetti apicali delle sue imprese.

2.8.2. Aggiornamento/Revisione della Parte Speciale, Sezioni I, II e III

L'aggiornamento/revisione dell'elencazione e del commento dei cd. "reati presupposto" (*sub* Parte Speciale, Sezione I), dei criteri e dei risultati dell'attività di cd. "mappatura" e successiva individuazione delle aree aziendali e dei processi "a rischio reato" (*sub* Parte Speciale, Sezione II) nonché della

individuazione dei Destinatari secondo le categorie di cui all'art. 5 lett. A) e B) del DECRETO (*sub* Parte Speciale, Sezione III), potranno essere compiuti direttamente dall'Organismo di Vigilanza (OdV), anche in assenza di preventiva delibera da parte dell'Organo Amministrativo della SOCIETÀ.

In ogni caso l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni per svolgere le modifiche ritenute necessarie al Modello ovvero svolgerle in proprio.

L'aggiornamento/revisione diverranno formalmente efficaci dopo la relativa presa d'atto nel corso della prima riunione utile dell'OdV, il cui verbale sarà trasmesso all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza supervisionerà, quindi, che le modifiche del Modello siano rese effettive, verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

INVESTIMENTI S.p.A. provvederà ad aggiornare/revisionare la Parte Speciale del Modello nel caso in cui si verifichino delle modifiche rilevanti nella disciplina dei rapporti tra la SOCIETÀ e la controllata FIERA ROMA S.r.l., ovvero nel caso in cui si verifichino delle modifiche nella composizione degli Organi Amministrativi delle due società tali da comportare una coincidenza dei soggetti apicali delle sue imprese.

2.8.3. Aggiornamento/Revisione della Parte Speciale, Sezione IV

L'aggiornamento/revisione dei protocolli inerenti le attività e i processi aziendali ritenuti maggiormente a rischio, contenuti nella Parte Speciale – Sezione IV, così come delle procedure aziendali che ai protocolli danno concreta attuazione, può essere compiuto autonomamente dall'OdV, secondo le modalità di cui al paragrafo precedente nonché da ciascun Responsabile di Area con obbligo di darne informazione all'OdV nell'ambito dei flussi informativi all'uopo previsti (vedasi, *infra*, cap.4).

L'aggiornamento/revisione diverranno formalmente efficaci dopo la relativa presa d'atto nel corso della prima riunione utile dell'OdV, il cui verbale sarà trasmesso all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza supervisionerà, quindi, che le modifiche del Modello siano rese effettive, verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

INVESTIMENTI S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs n.231/01

- PARTE GENERALE -

In ogni caso, qualora a qualsiasi titolo e per qualsiasi ragione, l'OdV intervenga con delle modificazioni al Modello Organizzativo adottato dalla SOCIETÀ, di esse l'OdV dovrà dare conto e spiegazione nella propria Relazione annuale a consuntivo della attività svolte.

INVESTIMENTI S.p.A. provvederà ad aggiornare/revisionare la Parte Speciale del Modello nel caso in cui si verifichino delle modifiche rilevanti nella disciplina dei rapporti tra la Società e la controllata FIERA ROMA S.r.l., ovvero nel caso in cui si verifichino delle modifiche nella composizione degli Organi Amministrativi delle due società tali da comportare una coincidenza dei soggetti apicali delle sue imprese.

3. Sistema Disciplinare

3.1. Il sistema disciplinare di INVESTIMENTI S.p.A.

Il “sistema disciplinare” costituisce un requisito essenziale del Modello, ai fini della esenzione di responsabilità della SOCIETÀ e si rivolge a tutti i suoi Destinatari (per l'esatta individuazione dei quali si veda *sub cap. 2, par. 4.*).

Poiché il Modello ed il Codice Etico introducono regole di condotta (e di comportamento) cogenti per ogni Destinatario, le rispettive infrazioni verranno sanzionate, ove in concreto accertate, a prescindere dall'effettiva realizzazione di un fatto-reato ovvero dalla punibilità dello stesso, nonché dalla causazione di qualsiasi danno (patrimoniale e non) alla SOCIETÀ. In particolare l'applicazione del sistema disciplinare per le finalità di cui al DECRETO prescinde dallo svolgimento e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, così come dell'esercizio e/o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente esperita dalla SOCIETÀ.

Le categorie generali delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del DECRETO, sono le seguenti:

1. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (esempio, inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli, etc.) di scarso rilievo e limitata gravità;
2. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
3. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
4. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;
5. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico della SOCIETÀ di una qualsiasi delle sanzioni previste dal DECRETO.

A tali categorie di illeciti/infrazioni cd. “disciplinari”, saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti, in funzione della natura del rapporto – e secondo un criterio di corrispondenza progressiva tra categoria, specie/genere di sanzione – in modo proporzionale a:

- gravità della violazione/infrazione e/o del fatto commesso;
- natura e intensità dell'elemento soggettivo;
- eventuale recidiva ovvero, comunque, esistenza di episodi pregressi;
- ruolo aziendale, mansioni e qualifica dell'autore;
- grado di fiducia coesistenziale alle mansioni assegnate all'autore;
- ogni altra circostanza concreta ritenuta rilevante.

3.2. Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)

Dato che il Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (ex art. 2104 Cod. Civ.), il mancato rispetto degli stessi costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (ex art. 2106 Cod. Civ.); pertanto, in quanto tali, possono comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva e, quindi, l'applicazione di sanzioni disciplinari oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati alla SOCIETÀ.

Nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) – essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesistenziale alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva (specificamente - per quanto concerne la Società - al C.C.N.L. Intersettoriale Commercio Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo *pro tempore* vigente), il sistema disciplinare previsto dall'art. 7, comma 44°, lett. b), del DECRETO, è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni; di tal che, in ragione dell'essere (i lavoratori subordinati della SOCIETÀ) Destinatari del presente Modello e del Codice Etico, essi saranno soggetti, anche per le violazioni del Modello e del Codice Etico, al sistema sanzionatorio esistente sulla scorta del C.C.N.L. *pro tempore* vigente.

La procedura disciplinare sarà quindi scandita dalle seguenti fasi:

- i. “contestazione”: la contestazione del o dei fatti posti alla base dell'addebito deve farsi per iscritto (con un mezzo che ne attesti la ricezione quale, ad esempio, una lettera consegnata a mani, o una raccomandata A/R... etc.);
- ii. “giustificazioni/controdeduzioni”: entro il termine concesso (minimo 5 giorni) dalla ricezione della contestazione, il lavoratore può (trattasi di mera facoltà) rendere giustificazioni e controdeduzioni a sua difesa, verbalmente ovvero per iscritto, personalmente o con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- iii. “irrogazione della sanzione”: l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata al lavoratore per iscritto. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari una volta decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le sanzioni astrattamente irrogabili, previste dall'Art. 37) del citato C.C.N.L., sono le seguenti:

- ammonizione verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro
- licenziamento

Anche ai fini dell'art. 7, comma 1°, dello "Statuto dei Lavoratori", la SOCIETÀ pubblica l'intero *cap. 3)* della Parte Generale del presente Modello, per quanto di ragione a titolo di integrazione del codice disciplinare aziendale esistente, tramite affissione nella/e apposita/e bacheca/e della SOCIETÀ accessibili a tutti i lavoratori, ovvero con mezzi e strumenti equipollenti.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) della SOCIETÀ, anche ai fini del D. Lgs n. 231/2001, spetta alla funzione aziendale a ciò preposta, nello specifico alla Direzione Generale; l'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti “illecito disciplinare” di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Per quanto riguarda, in particolare, la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-*septies* del DECRETO³⁴ (omicidio colposo e/o lesioni colpose gravi e/o gravissime che siano stati "... *commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*"), saranno sanzionabili, secondo le modalità e le previsioni di cui sopra, le condotte poste in essere dai lavoratori dipendenti in violazione delle disposizioni di cui al Titolo XII "*Sicurezza nei luoghi di lavoro*" del citato C.C.N.L. cui espressamente si rinvia; dunque, a titolo meramente esemplificativo:

- l'inosservanza delle disposizioni ed istruzioni impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale dei lavoratori stessi;
- il rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari risultanti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- la scorretta utilizzazione di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto e altre attrezzature di lavoro e, in particolare:
 - a. la disattivazione o manomissione di ripari, protezioni o altri dispositivi di sicurezza segnalazione e controllo;
 - b. la mancata o scorretta utilizzazione dei dispositivi di sicurezza, compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale;
 - c. il compimento, di propria iniziativa, di operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - d. la mancata immediata segnalazione ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, di deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale compresa le altre condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza o avrebbero dovuto venire a conoscenza, in relazione alle mansioni ed alla competenza professionale;
 - e. la mancata immediata segnalazione ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, dell'eventuale inadempimento da parte di altri dipendenti o collaboratori, ovvero comunque i soggetti operanti nell'ambiente di lavoro a qualunque titolo, delle norme apposta tutela della salute della sicurezza sul lavoro;

³⁴ sul punto vedasi, in particolare, *sub* cap. 11) della Parte Speciale – Sezione I del presente Modello;

- f. il mancato intervento diretto, in caso di urgenza, nell'ambito delle competenze e possibilità di ciascuno, per eliminare o ridurre le suddette deficienze o altri pericoli, anche astenendosi dalla prosecuzione dell'attività pericolosa.

Quanto ai soggetti individuati quali destinatari delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro³⁵, nei loro confronti potranno essere applicate sanzioni per le finalità di cui al DECRETO, conformemente agli assetti organizzativi esistenti e tenuto conto dell'effettivo grado di coinvolgimento nei processi decisionali e gestionali afferenti la materia della salute e della sicurezza sul lavoro, per la violazione delle disposizioni di cui al Titolo XII "*Sicurezza nei luoghi di lavoro*" del citato C.C.N.L. al quale qui espressamente si rinvia; dunque, a titolo meramente esemplificativo, e a prescindere dalla rilevanza (eventualmente anche penale) dei comportamenti adottati:

- la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi lavorativi per la sicurezza e la salute dei dipendenti nei luoghi di lavoro e la programmazione delle misure di prevenzione conseguenti;
- la mancata adozione e/o efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge è relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici biologici;
- la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
- il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure delle strutture di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- la mancata acquisizione documenti certificazioni obbligatorie di legge;
- la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la mancata adozione di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e di poteri, decisionali di spesa, necessari per la gestione delle attività prevenzionali;
- l'ingerenza nell'esercizio delle deleghe da parte dei delegati e/o delle mansioni da parte dei preposti;
- la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, della provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale;

³⁵ ossia il Datore di Lavoro, i Dirigenti e i Preposti per la Sicurezza come indicati all'art. 2 del D. Lgs n. 81/2008;

- la mancata organizzazione di adeguati flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ovvero l'intralcio di tali flussi.

Alle categorie di violazioni sopra elencate saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi successivi secondo la:

- natura del rapporto che lega il trasgressore alla SOCIETÀ
- gravità della condotta attiva e/o omissiva
- atteggiamento dell'elemento soggettivo
- eventuale recidiva ovvero, comunque, eventuali precedenti specifici
- ruolo istituzionale
- mansioni e/o alla qualifica societaria/professionale dell'autore della violazione
- grado/livello di fiducia coesistente alle mansioni assegnate

3.3. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti (compresi quelli posti in posizione apicale), pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc*, la SOCIETÀ – in ossequio alla riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello “*Statuto dei Lavoratori*” ha ritenuto di estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale.

Così – ferma l'eventuale azione risarcitoria – le sanzioni applicabili ai dirigenti della SOCIETÀ, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate, nelle seguenti:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 6 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione non superiore a 6 giorni;
- licenziamento per mancanze con preavviso o senza, a seconda della gravità della violazione commessa.

Per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni sopra indicate sarà applicata la procedura di cui al paragrafo precedente e, comunque, il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello “*Statuto dei Lavoratori*”.

Anche il presente sistema disciplinare per i dirigenti è reso conoscibile tramite affissione nella/e apposita/e bacheca/e della SOCIETÀ, ovvero con mezzi e strumenti equipollenti.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti di coloro che ricoprono una posizione dirigenziale spetta, anche ai fini del DECRETO, alla funzione aziendale a ciò preposta. L'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

3.4. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

In ossequio all'art. 6, comma 2 lett. e) del DECRETO – a parte l'eventuale esercizio (sempre esperibile) dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure (con espressa finalità sanzionatoria) applicabili agli amministratori della SOCIETÀ, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

- censura/riciamo formale;
- multa, da un minimo di euro 1.000,00 ad un massimo di euro 10.000,00 da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della SOCIETÀ;
- la revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- la revoca dalla carica

La SOCIETÀ provvederà a diffondere la presente previsione sanzionatoria posta a carico degli Amministratori ai fini del DECRETO, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore.

Qualora l'Amministratore a carico del quale sia stata accertata la responsabilità dovuta alla violazione del presente Modello Organizzativo e/o Codice Etico (integrativa o meno degli estremi di un reato consumato e/o tentato), sia legato alla SOCIETÀ anche da un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale, prevarranno sempre le misure di cui sopra sulle eventuali sanzioni di stretta pertinenza disciplinare legate al rapporto di lavoro, in virtù del rapporto organico intrattenuto con la SOCIETÀ.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della SOCIETÀ spetta:

- per quanto concerne la "censura", la "multa" e la "revoca delle deleghe", spetterà al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del consigliere incolpato, a carico del quale

sia stata accertata la violazione; a tale fine l'OdV e il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di censura;

- per la “revoca dalla carica” spetterà all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo, l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati; l'Assemblea, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell'addebito, provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura/sanzione della “revoca dalla carica”, sarà comunque applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ.

3.5. Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati

Data l'ampia formulazione definitoria dei soggetti cd. “sottoposti” (di cui all'art. 5 lett. A) del DECRETO), è possibile sostenere che il Legislatore abbia inteso estendere l'operatività del DECRETO ad un ambito più ampio rispetto a quello del personale giuridicamente legato all'ente/società da un mero rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 Cod. Civ.. Pertanto, come è stato chiarito (*supra*, cap. 2, par. 4), si ritiene siano prudenzialmente da inserire tra i Destinatari del Modello/Codice Etico anche i lavoratori “parasubordinati” che, coinvolti nei processi aziendali, operano continuativamente e fisicamente all'interno dei locali aziendali, ovvero che, quale estrinsecazione del coordinamento (che, insieme alla personalità ed alla continuità, caratterizza tale tipologia di rapporto), risultino soggetti (anche solo saltuariamente), alla direzione o al controllo della SOCIETÀ.

Non essendo tuttavia possibile estendere a tali soggetti – in ragione della differente natura del rapporto giuridico intrattenuto – il sistema disciplinare previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio (*supra*, cap. 3, par. 2), è necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni al Modello e/o al Codice Etico da parte di tali soggetti, che pur nel rispetto dei criteri generali sopra individuati (tra gli

altri, contraddittorio e proporzionalità della sanzione), non contrasti con le caratteristiche proprie di tali collaboratori.

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili nei confronti dei lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, per le eventuali violazioni delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico (e dei documenti aziendali correlati) da essi commesse, sono convenzionalmente individuate nelle seguenti:

- la diffida;
- l'interruzione anticipata del contratto.

La SOCIETÀ provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare (ai fini del DECRETO) per i suddetti lavoratori parasubordinati, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi. In particolare e per lo meno,

- all'atto del suo inserimento la SOCIETÀ fornirà al lavoratore parasubordinato copia del Modello e del Codice Etico (o assolverà a tale obbligo con modalità alternative ma parimenti efficaci);
- il lavoratore sottoscriverà quindi apposita dichiarazione dando atto dell'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, dell'integrale loro conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti.

La competenza per l'applicazione delle misure di cui sopra nei confronti dei lavoratori parasubordinati spetta alla funzione aziendale a ciò preposta.

L'esercizio – volto all'applicazione delle misure di cui sopra – potrà (e dovrà) essere promosso altresì dall'OdV, informando tempestivamente la funzione aziendale competente delle eventuali violazioni al Modello e/o al Codice Etico, da parte dei suddetti lavoratori parasubordinati, di cui l'OdV sia venuto a conoscenza nello svolgimento ed a causa delle proprie funzioni.

3.6. Misure nei confronti di altre controparti contrattuali non destinatarie del Modello

Come si è precedentemente detto (*sub cap. 2, par.4*), le controparti contrattuali della SOCIETÀ non incluse tra i Destinatari del Modello, devono comunque e per lo meno ritenersi destinatarie del Codice Etico.

INVESTIMENTI S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs n.231/01

- PARTE GENERALE -

Pertanto, poiché la SOCIETÀ promuoverà e richiederà da parte di queste categorie di soggetti l'effettivo rispetto del Codice Etico, qualora una di esse dovesse violarlo, si esperirà ogni rimedio consentito dalla legge o previsto dal rapporto contrattuale in essere per sanzionare un simile comportamento.

Quindi e tra il resto, al momento della costituzione del rapporto negoziale (ovvero anche successivamente), la SOCIETÀ potrà prevedere che dalla violazione del Codice Etico consegua di diritto la risoluzione del contratto ex art. 1456 Cod. Civ., in uno con la previsione di apposite clausole "penali" ex art.1382 Cod. Civ.

4. Organismo di Vigilanza (OdV)

L'art. 6 del DECRETO affida il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza (abbreviato, anche soltanto OdV) che deve essere dotato dall'ente di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ossequio al DECRETO, la scelta che la SOCIETÀ ha compiuto nell'individuare il proprio OdV è improntata a garantire i seguenti caratteri ed obiettivi:

- autonomia ed indipendenza gerarchica
- professionalità
- effettivo potere di verifica e controllo
- continuità d'azione

4.1. Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò consente di poter optare per una composizione monocratica ovvero collegiale. Ad ogni modo la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tener conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del Modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'Ente³⁶.

Nella fattispecie, **l'attuale struttura e dimensione aziendale della SOCIETÀ, consente di poter optare per una composizione "monocratica"**, nella quale l'OdV si interfaccia anche con il Responsabile dell'Anticorruzione e con il Responsabile della Trasparenza, secondo un principio sinergico di reciproco avvalimento, ciascuno per quanto di propria competenza.

I requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza dal Decreto, possono essere così sintetizzati:

- autonomia e indipendenza, che si esplica come segue:
 - evitare che all'organismo di Vigilanza, siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante;

³⁶ *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014) – Fonte CONFINDUSTRIA*

- eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice;
- prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo dei membri dell'Organismo di Vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice;
- professionalità, ossia nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazioni e valutazione dei questionari;
- Continuità, ossia predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello e curare la documentazione dell'attività svolta.

4.1.1. L'OdV di INVESTIMENTI S.p.A.

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto.

È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV:

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della SOCIETÀ ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- il grave inadempimento delle funzioni e / o doveri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei presenti e sentiti gli altri membri dell'OdV (ove avente composizione Collegiale) e il Collegio Sindacale. In caso di decadenza o revoca dell'OdV o di uno dei componenti dell'OdV (ove avente composizione Collegiale), il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

L'incarico viene, altresì, meno quando ricorrono le seguenti condizioni:

- in via "automatica", per morte, o grave infermità comportante l'incapacità di attendere ai propri incombeni per un periodo superiore a tre mesi;
- per "rinuncia/dimissioni", da rassegnarsi con un preavviso minimo di 30 giorni;
- per "revoca" deliberata dall'Organo Amministrativo, *ad nutum* e con preavviso (non superiore a 30 gg.); oppure con effetto immediato per condotta gravemente non conforme ai compiti e/o doveri che dalla qualifica di membro dell'OdV oppure, ancora, per la sopravvenienza di una causa di ineleggibilità.

In tutti i casi di cessazione/decadenza dall'incarico, l'Organo Amministrativo provvederà tempestivamente alla designazione del nuovo componente dell'OdV.

Per l'espletamento dei propri compiti, all'OdV potrà essere anche assegnato un *budget annuale* di spesa, di cui potrà liberamente disporre, salvo obbligo di rendiconto. Il *budget* potrà essere implementato in seguito a motivata richiesta da parte dell'OdV.

Ogni ulteriore aspetto legato alle modalità concrete con cui l'OdV presta la propria attività (modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, sede, verbalizzazione etc.) sarà deciso dallo stesso OdV congiuntamente agli Organi Delegati.

4.1.2. Autonomia, indipendenza e professionalità

Ai requisiti in commento viene riconosciuta cruciale importanza dalla SOCIETÀ e ne viene assicurato il rispetto mediante:

- la fissazione di una linea di riporto diretto dell'OdV all'Organo Amministrativo della SOCIETÀ, senza relazioni o interferenze con altri livelli gerarchici;
- la scelta di uno o più componenti esterni con specifiche competenze ed esperienza nelle materie di pertinenza del DECRETO;

- il conferimento di poteri di autoregolamentazione della propria attività, fermo, per quanto di ragione, il controllo *ex post* da parte della SOCIETÀ;
- la non attribuzione di compiti cd. “operativi”, che ne potrebbero minare l’obiettività di giudizio nell’attuazione delle verifiche;
- l’attribuzione di autonomi poteri di spesa, attraverso l’assegnazione di un *budget* annuale;
- la scelta dei componenti viene operata dalla SOCIETÀ in modo da favorire la pluralità di competenze e previa verifica della competenza e del profilo professionale di ciascun componente, anche attraverso la disamina dei *curricula* dei possibili candidati.

4.1.3. Funzioni e compiti

All’OdV è affidato il compito di vigilare sulla concreta adozione, sull’efficacia e sull’adeguatezza del Modello anche in relazione all’effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati e sull’osservanza dello stesso. Va periodicamente valutata l’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni (dell’ente e/o normative).

L’OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello.

Si precisa che l’Organismo di Vigilanza non coincide, avendo funzioni e compiti differenti secondo la normativa di riferimento, con il Responsabile anticorruzione previsto dalla normativa indicata *sub par. 2.2.bis*.

All’OdV risultano quindi affidate le attività:

- vigilare sull’effettività del Modello: ossia verificare che i comportamenti posti in essere all’interno della SOCIETÀ siano conformi ai contenuti del Modello e al Codice Etico adottati dalla SOCIETÀ;
- verificare l’efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati rilevanti;
- proporre aggiornamenti del Modello, al fine di adeguarne il contenuto ai mutamenti ambientali ed alle eventuali modifiche della struttura aziendale, dei processi operativi della SOCIETÀ, nonché alle novità legislative;
- raccogliere informazioni e condurre indagini in merito alle violazioni del Modello, sia a fronte di eventuali segnalazioni esterne, sia come conseguenza dell’attività di vigilanza propria dell’OdV.

Più nel dettaglio, all'OdV è pertanto richiesto di:

- verificare periodicamente i processi aziendali e quindi le aree a rischio reato e l'adeguatezza dei sistemi di controllo; a tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte degli organi della SOCIETÀ e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la SOCIETÀ al rischio di reato; tutte le comunicazioni dovranno avvenire per iscritto ed essere appropriatamente registrate ed archiviate;
- effettuare verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello e, in particolare:
 - che il Modello sia efficace ed adeguato a prevenire i reati di cui al DECRETO;
 - che il Codice Etico sia conosciuto, applicato e rispettato;
 - che i protocolli operativi e prevenzionali di cui alla Parte Speciale del Modello, Sezione IV e le relative procedure attuative siano conosciute ed osservate;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni straordinarie o specifici atti posti in essere dalla SOCIETÀ;
- coordinarsi con le aree operative della SOCIETÀ per lo svolgimento dei compiti di cui sopra e:
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato; in particolare, le aree operative dovranno comunicare per iscritto nuove attività svolte nei propri ambiti dalla SOCIETÀ non già a conoscenza dell'OdV;
 - per tenere sotto controllo l'evoluzione della situazione della SOCIETÀ, al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per meglio assicurare l'attuazione del Modello, attivarsi affinché le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

detta attività di coordinamento potrà essere eventualmente svolta dall'OdV, su base periodica, attraverso apposite riunioni con i Responsabili delle aree interessate;

- ove richiesto, fornire assistenza e supporto agli Organi, alle funzioni ed ai soggetti aziendali in relazione al DECRETO ed alla attuazione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere oggetto dell'attività di *reporting*;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- promuovere eventuali iniziative per la formazione inerente il Modello;
- per quanto di ragione ed in base a quanto sopra previsto *sub* cap. 2., par. 6, adeguare alla eventuale implementazione delle fattispecie di reato i contenuti del Modello, in uno con l'adeguamento dei protocolli operativi e prevenzionali di riferimento;
- promuovere l'esercizio dell'azione disciplinare, ovvero l'applicazione degli appositi rimedi contrattuali, da parte dell'organo/funzione della SOCIETÀ di volta in volta istituzionalmente competente, siccome sopra specificato (si veda *supra*, cap. 3.), sottoponendo a quest'ultimo l'eventuale notizia di infrazioni del Modello e/o del Codice Etico comunque appresa nell'esercizio e/o a causa delle proprie funzioni.

4.1.4. Poteri

Per lo svolgimento delle sue funzioni ed incombenze, l'OdV:

- dispone di ampia autonomia organizzativa, gestionale ed ispettiva;
- potrà eventualmente essere dotato di un *budget* di spesa, di cui potrà avvalersi per creare uno specifico *staff* ovvero per nominare propri consulenti e/o ausiliari esterni che, sotto l'egida e la responsabilità dell'OdV stesso, lo supportino nelle proprie attività, con obbligo di rendiconto delle spese sostenute;
- può condurre indagini volte all'accertamento di fatti rilevanti per il compimento dei propri doveri e, in tale ambito:
 - richiede informazioni a tutte le funzioni aziendali, rivolgendosi direttamente alle persone fisiche interessate e senza necessità di fare riferimento a livelli gerarchici superiori alle persone con cui entra in contatto;
 - ha libero e incondizionato accesso a tutti i documenti della SOCIETÀ, salvo il rispetto delle norme imperative di legge di volta in volta applicabili.
- l'OdV può disporre l'effettuazione di "interviste mirate" o "a campione" per accertare la conoscenza – in capo ai Destinatari del Modello – dei protocolli prevenzionali e delle relative procedure, nonché delle problematiche connesse alla responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del DECRETO;
- nella conduzione di qualsiasi verifica l'OdV si può discrezionalmente avvalere del supporto di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, siano ritenute a tal fine utili o necessarie.

Gli incontri con gli organi e/o i soggetti con cui l'OdV si relaziona devono essere verbalizzati e devono recare la sottoscrizione dell'OdV e dei soggetti che hanno preso parte all' adunanza; gli originali dei verbali devono essere custoditi dall'OdV.

4.2. Flussi informativi

Per la sua efficace attuazione, il DECRETO, all'art. 6, richiede, tra l'altro, che in relazione alla regolamentazione di flussi informativi, siano previsti *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

4.2.1. Flussi informativi verso l'OdV

L'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto statuisce, tra l'altro *“... l'obbligo di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli ...”*.

Inoltre, sulla scorta di quanto statuito dalla Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (*whistleblowing*) - che ha inserito, all'art. 6 del Decreto il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater, a cui si rinvia - il personale dipendente è tenuto ad informare l'OdV delle possibili violazioni e/o dei comportamenti non conformi a quanto stabilito dal Modello Organizzativo, mediante i seguenti canali di comunicazione:

- posta elettronica: odv@investimentispa.it;
- posta tradizionale: Organismo di Vigilanza, Dott. Giovanni Mottura c/o Studio Mottura Tron, via Tirso n. 26, 00198 Roma.

Le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta, anche anonima.

Dovranno essere obbligatoriamente portati a conoscenza dell'OdV da parte di coloro che ne abbiano diretta conoscenza:

- tutti gli atti notificati/comunicati alla SOCIETÀ da parte della Autorità Giudiziaria penale attinenti uno e/o più reati tra quelli previsti nel DECRETO, sia a carico delle persone fisiche sia a carico della SOCIETÀ medesima;
- ogni conferimento/revoca di procure a soggetti in grado di impegnare la SOCIETÀ;
- i verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

- apposita reportistica con cadenza semestrale, a cura del Consiglio di Amministrazione, relativa agli impegni di spesa assunti dalla SOCIETÀ;
- apposita reportistica con cadenza semestrale, a cura del Consiglio di Amministrazione, relativa a richieste di finanziamenti in conto capitale ai soci "pubblici" ovvero a qualsivoglia altra richiesta di finanziamenti e/o contribuzioni pubbliche;
- l'instaurazione di qualsiasi procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti della SOCIETÀ connesso a violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

In via più generale, l'OdV dovrà essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte di ogni Destinatario del Modello in merito a qualsivoglia evento, fatto o circostanza dalla quale potrebbe derivare la responsabilità della SOCIETÀ ai sensi del DECRETO.

L'OdV fisserà le modalità di comunicazione delle informazioni di cui sopra, nonché le modalità di relativa documentazione e archiviazione.

A tal fine, l'OdV può adottare canali informativi a lui dedicati, allo scopo di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni.

Ogni informazione/segnalazione ricevuta sarà conservata dall'OdV in un apposito archivio (informatico ovvero cartaceo) a disposizione dell'Organo Amministrativo, del Collegio Sindacale, nonché di ogni altro organo sociale.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non promuovere l'azione disciplinare.

L'OdV contrasterà 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.

4.2.2. Flussi dall'OdV verso la Società

Le verifiche condotte dall'OdV ed il relativo esito saranno oggetto di specifica Relazione Annuale a consuntivo di ogni attività svolta da inviare all'Organo Amministrativo della SOCIETÀ entro l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio di cui trattasi.

INVESTIMENTI S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs n.231/01

- PARTE GENERALE -

Qualora l'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni di verifica e vigilanza sull'osservanza del Modello e, in particolare, della conoscenza e del rispetto dei protocolli operativi e delle connesse procedure aziendali dovesse constatare violazioni o altre situazioni di non conformità, dovrà tempestivamente inoltrare una segnalazione al Responsabile dell'area ove si è verificata l'incongruità o la violazione e, se del caso, all'Organo Amministrativo della SOCIETÀ, anche tramite la summenzionata relazione annuale.

L'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale (ove previsto e istituito) nonché ogni altro organo sociale, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV per richiedere informazioni in merito alla sua attività.