



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs.231/01**

<b>Approvato dal CdA</b>	<b>15.05.2018</b>
<b>REV 01</b>	<b>30.04.2021</b>

## INDICE

Premessa pag. 1

DEFINIZIONI pag. 2-4

## PARTE GENERALE

### CAPITOLO 1

DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI ex D. Lgs.231/01 pag. 5-14

1.1 LA NORMATIVA

1.2 I REATI PRESUPPOSTO

1.3 LE SANZIONI

1.4 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

1.5 IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO

### CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE pag. 15-22

2.1 "PREDICT S.R.L."

2.1.1 LE CERTIFICAZIONI

2.1.2 I PROGETTI

2.2 CORPORATE GOVERNANCE

2.3 L'ORGANIGRAMMA AZIENDALE

### CAPITOLO 3

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO pag. 23-28

3.1 I REQUISITI GENERALI

3.2 LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

3.3 I PRINCIPI CONSOLIDATI PER LA REDAZIONE DEI MODELLI

3.4 LA STRUTTURA DEL MODELLO ADOTTATO DA " PREDICT S.R.L."

3.5 DESTINATARI DEL MODELLO

3.6 ADOZIONE E RECEPIMENTO DEL MODELLO

3.7 COMUNICAZIONE DEL MODELLO

3.8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

## **CAPITOLO 4**

### **L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**pag. 29-35**

#### **Premessa**

#### **4.1 I REQUISITI DELL'ODV**

#### **4.2 LE MODALITÀ DI NOMINA E REVOCA DELL'ODV**

#### **4.3 COMPITI E POTERI DELL'ODV**

#### **4.3.1 L'ODV E LA PROCEDURA DEL "WISTLEBLOWING"**

#### **4.4 I FLUSSI INFORMATIVI**

#### **4.4.1 FLUSSI PROVENIENTI DALL'ODV**

#### **4.4.2 FLUSSI NEI CONFRONTI DELL'ODV**

#### **4.5 IL BUDGET DELL'ODV**

## **CAPITOLO 5**

### **CODICE ETICO**

**pag. 36-38**

#### **5.1 L'ETICA AZIENDALE**

#### **5.2 STRUTTURA E CODICE ETICO DI "PREDICT S.R.L."**

#### **5.3 IL MANCATO RISPETTO DEL CODICE ETICO**

#### **5.4 LE SEGNALAZIONI E IL RUOLO DELL'ODV**

#### **5.5 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO**

## **CAPITOLO 6**

### **IL SISTEMA DISCIPLINARE**

**pag. 39-42**

#### **6.1 PRINCIPI GENERALI**

#### **6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI**

#### **6.3 VIOLAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DEGLI AMMINISTRATORI**

#### **6.4 VIOLAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRE CONTROPARTI CONTRATTUALI**

#### **6.5 LE SANZIONI DEL WISTLEBLOWING**

## **CAPITOLO 7**

### **WHISLEBLOWING**

**pag. 43-49**

#### **7.1 DEFINIZIONE**

#### **7.2. L'EVOLUZIONE NORMATIVA**

#### **7.3. LA DISCIPLINA ITALIANA**

#### **7.4 GUIDE INTERPRETATIVE "LE NOTE ILLUSTRATIVE DI CONFINDUSTRIA**

**IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING”  
7.5.LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE**

**CAPITOLO 8**

**LA FORMAZIONE**

**pag. 50-51**

**8.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

**8.2 SOGGETTI ESTERNI**

**CAPITOLO 9**

**LE ATTIVITA' A RISCHIO REATO DI “Predict s.r.l.”**

**pag. 52-54**

**9.1 LA METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE**

**9.2. LE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO**

**PARTE SPECIALE**

**PROTOCOLLO 1**

**Art.24 D.Lgs. 231/01**

**pag. 55-60**

**PROTOCOLLO 2**

**Art. 24 bis D.Lgs.231/01**

**pag. 61-71**

**PROTOCOLLO 3**

**Art. 24 ter D.Lgs.231/01**

**pag. 72-77**

**PROTOCOLLO 4**

**Art. 25 D.Lgs.231/01**

**pag. 78-89**

**PROTOCOLLO 5**

**Art. 25 ter D.Lgs.231/01**

**pag. 90-98**

**PROTOCOLLO 6**

**Art. 25 septies D.Lgs.231/01**

**con allegato protocollo COVID aziendale**

**pag. 99-103**

**PROTOCOLLO 7**

**Art. 25 octies D.Lgs.231/01**

**pag. 104-111**

**PROTOCOLLO 8**

**Art. 25 novies D.Lgs.231/01**

**pag. 112-119**

**PROTOCOLLO 9**

**Art. 25 decies D.Lgs.231/01**

**pag. 120-121**

**PROTOCOLLO 10**

**Art. 25 duodecies D.Lgs.231/01**

**pag. 122-125**

**PROTOCOLLO 11**

**Art. 25 quinquiesdecies D.Lgs.231/01**

**pag. 126-134**

**PROTOCOLLO COMUNE**

**ALTRI REATI**

**pag. 135**

**ALLEGATI AL MODELLO**

**1) TABELLE DI ANALISI**

**2) STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

**3) CODICE ETICO**

**4) CODICE DISCIPLINARE**

**5) POLICY WISTLEBLOWING**



# **PARTE GENERALE**

## **NORMATIVA E STRUTTURA MOG AZIENDALE**

## **Premessa**

La società “Predict s.r.l.” ha scelto di elaborare ed adottare un proprio Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.231/01 (da ora in poi anche “il Modello” o “M.O.G.”) al fine di consolidare in un apposito documento i principi di correttezza e trasparenza che contraddistinguono la conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione giuridica, immagine commerciale e del lavoro dei propri Dipendenti e Collaboratori.

Pertanto, consapevole dell’importanza di dotarsi di un sistema organizzativo e di controllo validamente idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri Amministratori, Dipendenti, Consulenti e partner d’affari, ha condotto un progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo adottati dalla Società, volto a verificare la corrispondenza tra i principi di comportamento e delle procedure già in essere e le finalità prescritte dal Decreto, provvedendo, laddove necessario, ad adeguare ed integrare le prassi organizzative già esistenti.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione del Modello (che si ricorda essere un elemento facoltativo e non obbligatorio), possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e/o per conto della “Predict s.r.l.” i quali, nell’espletamento delle proprie attività, dovranno porre in essere comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al richiamato Decreto.

**Data adozione Modello:** 15.05.2018

**Data prima revisione:** 30.04.2021

## DEFINIZIONI

<b>Modello o M.O.G.</b>	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs.231/01 adottato da “Predict s.r.l.” e rappresentato dal presente documento, dalle parti speciali e dagli allegati che lo costituiscono.
<b>Codice Etico</b>	Il Codice Etico adottato dalla Società ai sensi dell’art. 6 co.3 D.Lgs.231/01
<b>Ente o Società</b>	PREDICT s.r.l..
<b>Attività Sensibili</b>	Attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/01.
<b>Organismo di Vigilanza o OdV</b>	Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs.231/01 preposto al rispetto del Modello adottato dalla Società.
<b>CCNL</b>	Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile ai dipendenti della Società.
<b>Destinatari</b>	Tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.  Tra i destinatari del Modello sono da annoverare: gli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni aziendali, i dipendenti, i consulenti esterni, gli agenti.
<b>Organo Amministrativo</b>	In Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) e, limitatamente alle attività di gestione affidategli, il Direttore Tecnico.
<b>Dipendenti</b>	Tutti i soci lavoratori aderenti alla cooperativa di cui all’art.1 del regolamento interno adottato ex art.6 L. n. 142/01.

<b>Consulenti</b>	Coloro che agiscono per conto della Società sulla base di apposito mandato e/o altro vincolo di consulenza o collaborazione.
<b>Partner</b>	Controparti contrattuali della Società (es. fornitori – sia persone fisiche che persone giuridiche –) ovvero soggetti con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (soggetti con cui la Società concluda un’associazione temporanea d’impresa – ATI, Join venture, consorzi, ecc. - ) ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito delle Attività Sensibili.
<b>Linee Guida Confindustria</b>	Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia.  Ultimo aggiornamento 21.07.2014.
<b>P.A.</b>	La Pubblica Amministrazione ivi inclusi i relativi funzionari nella loro veste di Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio.
<b>Reati</b>	Fattispecie criminose previste nel D.Lgs. 231/01 quali presupposto per la responsabilità amministrativa dell’Ente.
<b>Certificazioni</b>	Certificati di cui la Società è in possesso (aggiornato alla data di revisione):  <b>ISO 9001:2015</b> sistema di gestione per la qualità conforme alla norma ISO 9001.  <b>ISO 13485:2016</b> sistema di gestione per la qualità relativo alla progettazione, produzione e immissione in commercio di un dispositivo medico per la raccolta di

	<p>campioni della porzione respiratoria alveolare nonché per la commercializzazione, installazione, manutenzione ed assistenza post- vendita di dispositivi medicali.</p> <p><b>Inserimento negli elenchi delle imprese con Rating di legalità</b> (due+ stellette) ai sensi dell’art. 8 del Regolamento adottato dall’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con delibera n. 27165 del 15.05.2018.</p> <p><b>Certificazione cyber security</b> ( e conformità alla normativa privacy) con riguardo al trattamento dati per i software dei sistemi OPTIP, MISTRAL ed APHEL.</p>
<b>Codice Disciplinare</b>	<p>Codice disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell’art. 6 co.2 lett. e) ed art.7 co.4 lett. b) D.Lgs.231/01.</p>
<b>Policy Whistleblowing</b>	<p>Procedura che disciplina i sistemi interni di segnalazione degli illeciti e irregolarità in aderenza a quanto previsto dall’art. 6 co.2 bis, ter e quater del D.Lgs.231/01.</p>

## **CAPITOLO 1**

### **DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI ex D. Lgs.231/01**

#### **1.1 LA NORMATIVA**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231/01 (di seguito anche "Decreto") avente ad oggetto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli Enti (riconosciuti e non) "*per gli illeciti amministrativi previsti da reato*" (art. 1 c.1).

Si tratta di una peculiare forma di responsabilità che si aggiunge (e non si sostituisce) a quella propria della persona fisica che ha commesso il reato e che comporta in capo all'Ente l'applicazione di gravi sanzioni qualora quest'ultimo non sia in grado di dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati attraverso l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo così come previsto dal Decreto.

#### **La natura della responsabilità dell'Ente**

Detta responsabilità, sebbene definita come "Amministrativa", in realtà si pone come un "*tertium genus*" che coniuga in sé i tratti essenziali del sistema penale ed amministrativo. Sarà, infatti, il giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto-reato che dovrà esprimersi sulla responsabilità amministrativa dell'Ente applicando la conseguente sanzione secondo la disciplina e la tempistica propria del processo penale.

#### **Destinatari del Decreto**

Le disposizioni contenute nel D.Lgs.231/01 sono applicabili (art.1 co.2):

- alle persone giuridiche private (es. società di capitali, fondazioni, cooperative, ecc.);
- agli enti privati sprovvisti di personalità giuridica (quali ad es. società semplici);
- alle associazioni non riconosciute.

Inoltre, l'espressione di cui al co. 2 dell'art. 1 "*società e associazioni anche prive di personalità giuridica*" mira a circoscrivere l'ambito di applicazione a quegli enti dotati di un'apprezzabile complessità organizzativa in quanto elemento necessario a differenziare l'Ente stesso dalla persona fisica autrice del reato in perfetta aderenza alla *ratio* del dettato normativo che, attraverso l'adozione di un M.O.G., mira a tutelare la realtà economica dalla condotta "illecita" compiuta dal singolo soggetto fisico.

E', infatti, prevalente in giurisprudenza, l'esclusione della normativa in capo all'imprenditore individuale e/o impresa familiare.

A norma dell'art. 1 co. 3, invece, le disposizioni non sono applicabili allo Stato e agli Enti che esercitano pubblici poteri (enti pubblici territoriali, enti non economici enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

### **I reati commessi all'estero**

A norma dell'art. 4, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati di cui al Decreto commessi all'estero qualora la sua sede principale sia nel territorio italiano purché lo Stato del luogo di commissione effettiva del reato non decida di procedere.

### **Criteri d'imputazione della responsabilità dell'Ente e adozione del MOG come esimente.**

La responsabilità amministrativa sussiste soltanto per i reati c.d. "presupposto" tassativamente indicati nel Decreto al Capo I - sez. III "*responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale*" (artt. 24 -26).

Pertanto, qualora venga commesso uno dei reati di cui al D.Lgs.231 (illustrati nel paragrafo che segue e meglio specificati nell'allegata tabella), l'Ente ne risponderà soltanto se il reato si sarà verificato secondo talune condizioni ovvero "criteri d'imputazione" (oggettivi e soggettivi).

La **prima condizione oggettiva** prevede che il "reato presupposto" sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato.

L'art.5 del D.lgs.231 indica, infatti, indica quali autori del reato:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione/direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo (c.d. "**soggetti apicali**");
- soggetti che siano sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "**sottoposti**").

La **seconda condizione oggettiva** prevede che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati "nell'interesse o a vantaggio della società":

- "**l'interesse**" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente (indipendentemente dalla circostanza che, poi, l'obiettivo sia stato raggiunto);
- "**il vantaggio**" sussiste quando l'Ente ha tratto (o avrebbe potuto trarre) dal reato un risultato positivo non necessariamente di natura economica.

L'Ente, a norma del co. 2 dell'art. 5, non risponde se i soggetti "apicali" o i "sottoposti" hanno agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Per quanto concerne i **criteri soggettivi d'imputazione**, invece, si deve far riferimento a quelle condizioni sussistenti le quali il reato potrà essere imputato all'Ente in forza della c.d. "**colpa di organizzazione**" (diversamente connotata a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o sottoposto).

Per essere esonerato da responsabilità ex D.lgs. 231, l'Ente deve poter dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere (in termini di organizzazione, gestione e controllo) per tenere al riparo la propria attività dalla commissione di uno dei reati presupposto.

Per questa ragione il decreto prevede che la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di reati;
- sia stato istituito un organo di controllo (organismo di vigilanza- di seguito anche "OdV") con poteri di autonoma iniziativa e di vigilanza sul corretto funzionamento del Modello.

Nelle ipotesi in cui il reato venga commesso da soggetti apicali, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa in considerazione del fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica gestionale dell'Ente e pertanto, a norma dell'art. 6 co.1, la responsabilità amministrativa sussiste se non viene dimostrato che:

1. l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a impedire la commissione dei reati della specie di quello commesso;
2. l'Ente si sia dotato di un Organismo di Vigilanza;
3. il reato sia stato commesso per fraudolenta elusione del Modello da parte del soggetto apicale infedele;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

E' dunque richiesta una prova di estraneità più forte poiché l'Ente deve provare di non aver in alcun modo agevolato la commissione del reato.

Qualora, invece, l'illecito venga realizzato da un soggetto sottoposto, si avrà responsabilità dell'Ente soltanto se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei soggetti apicali; in questi casi l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata all'adozione di un M.O.G. e soprattutto di adeguati protocolli comportamentali che impartiscano "regole" per un corretto svolgimento dell'attività al fine di eliminare tempestivamente ogni situazione di rischio (art. 7).

Si tratta in questo caso di una vera e propria “colpa di organizzazione” poiché l’Ente non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto avrebbe indirettamente consentito la commissione del reato.

## 1.2 I REATI PRESUPPOSTO

In ossequio al “principio di legalità” di cui all’art. 2 del Decreto, il legislatore ha enucleato un numero chiuso di reati per i quali l’Ente può essere chiamato a rispondere.

Le fattispecie di reato che impegnano la responsabilità dell’Ente sono, dunque, tassativamente indicate (sebbene soggette a modifiche ed integrazioni a causa degli interventi legislativi sempre in divenire).

Per tali ragioni, si rende necessaria una costante verifica sull’adeguatezza del sistema di regole che costituiscono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo così come previsto dal Decreto, affinché non venga mai meno la sua effettiva efficacia circa la prevenzione di tali reati.

Alla data di revisione del presente Modello<sup>1</sup>, i reati c.d. “presupposto” previsti dal Decreto sono:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (**art. 24 D.Lgs.231/01**);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (**art. 24 bis D.Lgs.231/01**);
- Delitti di criminalità organizzata (**art. 24 ter D.Lgs.231/01**);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso di ufficio (**art. 25 D.Lgs.231/01**);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**art. 25 bis D.Lgs.231/01**);
- Delitti contro l’industria e il commercio (**art. 25-bis.1 D.Lgs.231/01**);
- Reati societari (**art. 25 ter D.Lgs.231/01**);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (**art. 25 quater D.Lgs.231/01**);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**art. 25-quater.1 D.Lgs.231/01**);
- Delitti contro la personalità individuale(**art. 25-quinquies D.Lgs.231/01**);
- Abusi di mercato(**art. 25 sexies D.Lgs.231/01**);
- 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.231/01**);

---

<sup>1</sup> [Testo aggiornato al 30.07.2020 – ultimo provvedimento inserito: D.Lgs. 14.07.2020 n.75 attuativo della Direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF) relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale].

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (**art. 25 octies D.Lgs.231/01**);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 novies D.Lgs.231/01**);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (**art. 25 decies D.Lgs.231/01**);
- Reati ambientali (**art. 25 undecies D.Lgs.231/01**);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies D.Lgs.231/01**);
- Razzismo e xenofobia (**art. 25 terdecies D.Lgs.231/01**);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25 quaterdecies D.Lgs.231/01**);
- Reati tributari (**art. 25 quinquiesdecies D.Lgs.231/01**);
- Contrabbando (**art. 25 sexiesdecies D.Lgs.231/01**).

A questo catalogo si aggiungono i reati di cui alla L. n. 146/2006 (c.d. Reati Transnazionali) e quelli sulla qualità e trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini di cui all'art. 12 della L. n. 9/2013.

### **I delitti tentati**

Qualora i reati di cui al Capo I sez. III del Decreto siano compiuti nelle forme del tentativo, saranno applicate, a norma dell'art. 26 c. 1, delle riduzioni (in termini d'importo) per le sanzioni pecuniarie e (in termini di durata) per le sanzioni interdittive che vanno da un terzo alla metà.

E' invece esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente "*impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*" (art. 26 co. 2).

In tali casi, l'esclusione delle sanzioni discende dall'interruzione di ogni rapporto d'immedesimazione tra Ente e soggetti qualificati.

### **1.3 LE SANZIONI**

L'art. 9 del Decreto individua al co. 1 le sanzioni amministrative che possono essere comminate all'Ente nelle ipotesi di commissione dei reati sopra elencati.

Nello specifico, sono previste:

#### **1) SANZIONI PECUNIARIE** (artt. 10-12 D.Lgs.231/01)

Esse sono applicabili in qualunque caso di responsabilità amministrativa dell'Ente dipendente da reato e si attuano in base ad un sistema di "quote" che viene determinato dal giudice nel numero (non inferiore a 100 e non superiore a 1000) e nell'ammontare (da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37), entro limiti definiti per legge e sulla base delle situazioni economico/finanziarie dell'Ente allo scopo di assicurarne l'effettività.

*“Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’Ente, dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti” (art. 11 D.Lgs.231/01)*

Le sanzioni possono, però, essere ridotte:

- a) della metà (e comunque non può superare i 103.291,38 €) se:
  - l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne abbia ricavato alcun vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
  - il danno cagionato è di particolare tenuità;
- b) da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l’Ente:
  - ha risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose derivanti dal reato, ovvero si sia adoperato in tal senso;
  - ha adottato e reso operativo un Modello idoneo a pervenire la commissione di ulteriori reati;
- c) dalla metà a due terzi se concorrono entrambe le condizioni previste nei due punti precedenti.

## **2) SANZIONI INTERDITTIVE (artt. 13-17 D.Lgs.231/01)**

Esse, diversamente da quelle pecuniarie, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste.

Possono consistere in:

- a) interdizione dall’esercizio dell’attività;
- b) sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (fatti salvi i casi in cui necessario per ottenere un servizio pubblico);
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca quelli concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata di tali sanzioni varia dai 3 mesi ai 2 anni anche se, in casi eccezionali, le stesse possono essere applicate in via definitiva.

Possono, altresì, essere applicate anche in via cautelare su richiesta del Pubblico Ministero qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi atti a far ritenere il concreto pericolo che possano essere commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Differente forbice edittale, infine, è stata prevista con riferimento ad alcuni reati di cui all'art. 25 del Decreto; infatti, la L. 3/2019 (meglio nota come "Legge Spazzacorrotti") ha inasprito le sanzioni, a seconda che il reato sia stato commesso dal soggetto apicale (da 4 a 7 anni) o da subordinato (da 2 a 4 anni).

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate se applicate cautelatamente) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado abbia:

- risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose derivanti dal reato o si sia adoperato efficacemente in tal senso;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione di nuovi reati;
- messo a disposizione il profitto, ai fini della confisca.

### **3) PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA** (art. 18 D.Lgs.231/01)

Essa può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

E' eseguita a cura della cancelleria del Giudice ed è a spese dell'Ente.

L'affissione (per estratto o per intero) sarà eseguita nel Comune ove l'Ente ha sede principale.

### **4) CONFISCA** (art. 19 D.Lgs.231/01) del prezzo o del profitto del reato.

E' la sanzione principale; essa ha natura obbligatoria infatti è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente, essa possa essere disposta per equivalente (ovvero su somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o profitto del reato).

In merito al concetto di profitto confiscabile è opportuno precisare che esso si identifica con il vantaggio economico di diretta ed immediata derivazione causale del reato presupposto.<sup>2</sup>

In fine rileva considerare che, nel processo all'Ente, l'aver messo a disposizione il profitto ai fini della confisca unitamente al risarcimento del danno e all'eliminazione delle carenze organizzative, impedisce l'applicazione delle misure interdittive (oltre ad avere un peso anche sulla revoca delle misure cautelari eventualmente disposte – art. 49 D.Lgs.231/01).

---

<sup>2</sup> [Cass. Pen. II, 04.05.2019 n. 25980].

Sempre dal punto di vista processuale, inoltre, la natura obbligatoria della confisca prevede che, nelle ipotesi di scelta da parte dell'Ente della sanzione su richiesta delle parti, l'ambito e l'oggetto del profitto confiscabile devono essere attentamente valutati in quanto esulano dall' "accordo"<sup>3</sup> (nella sostanza la confisca potrebbe essere applicata anche d'ufficio dal Giudice).

#### **1.4 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE**

Il D.Lgs.231/01 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle vicende in cui lo stesso può incorrere (ovvero trasformazione, fusione, scissione e cessazione d'azienda).

Secondo quanto previsto dal co. 1 dell'art. 27 D. Lgs.231/01, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune (laddove la nozione di "patrimonio" dev'essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica e quella di "fondo comune" alle associazioni non riconosciute).

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore delle società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame rende, inoltre, manifesta l'intento del legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma rispetto, non solo a quella dell'autore del reato (si veda l'art. 8 D. Lgs.231/01), ma anche a quella dei singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del citato Decreto regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse ad operazioni di fusione, scissione e cessione d'azienda.

A riguardo, il legislatore ha tenuto conto di due esigenze:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La relazione illustrativa al D.Lgs.231/01 afferma, infatti, che *"il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito il reato è stato commesso"*.

---

<sup>3</sup> [Cass. Pen. III, 08.06.2016 n. 45472].

**In caso di trasformazione**, l'art. 28 D.Lgs.231/01 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che la responsabilità dell'Ente resta ferma per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

**In caso di fusione**, l'art. 29 D.Lgs.231/01, prevede che l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione. L'Ente risultante alla fusione, infatti, assume tutti i diritti e gli obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504 bis co. 1 c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 D.Lgs.231/01, poi, prevede che, **in caso di scissione parziale**, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia essa totale o parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 D.Lgs.231/01 prevede, infine, disposizioni comuni alla fusione ed alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il Giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria secondo i criteri previsti dall'art. 11 co. 1 del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile e non a quelle dell'Ente a cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito di fusione o scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulta responsabile a seguito della scissione o della fusione, potrà chiedere al Giudice la conversione della sanzione interdittiva con quella pecuniaria a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e abbia messo a disposizione (per confisca) la parte del profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 D.Lgs.231/01 prevede che al giudice sia consentito di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti di enti partecipanti alle operazioni di fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la

reiterazione (a norma dell'art. 20 D. Lgs.231/01) in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, in relazione ai reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento d'azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 D.Lgs.231/01) modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c. e secondo la quale il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

#### **1.5 IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento di natura penale.

A tal proposito, l'art. 36 del più volte citato D.Lgs.231/01, prevede che *“la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'Ente appartiene al Giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente si osservano le disposizioni sulla composizione del Tribunale e le disposizioni processuali collegate, relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

La regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato “presupposto” della responsabilità dell'Ente (art. 38 D.Lgs.231/01).

Tale regola trova un contemperamento nel co. 2 del citato art. 38 che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39 co. 1 e 4 D.Lgs.231/01).

## **CAPITOLO 2**

### **DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE**

#### **2.1 "PREDICT S.R.L."**

La "Predict s.r.l." è una società a responsabilità limitata operante nel settore dell'healthcare nata nel 2008 (e precisamente: costituitasi l'08.01.2008 con iscrizione nel Registro delle Imprese del 16.01.2008 - n. BA503282) con durata fissata al 31.12.2050.

Essa, così come esplicitato nell'art. 3 dello Statuto societario, si occupa prevalentemente delle attività di:

- commercializzazione all'ingrosso di articoli medicali (COD. ATECO 46.46.3);
- installazione ed assistenza tecnica di apparecchiature elettromedicali e relativi software (COD. ATECO 33.20.08);
- rappresentanza apparecchiature elettromedicali (COD. ATECO 46.18.32);
- produzione di software per apparecchiature elettromedicali (COD. ATECO 62.01);
- Fabbricazione di apparecchi elettromedicali (Incluse parti staccate ed accessori – COD. ATECO 26.60.02)

oltre che delle attività di:

- consulenza per tutti i servizi inerenti l'installazione dei prodotti elettromedicali e la fornitura di impianti completi;
- la vendita su tutto il territorio nazionale, anche attraverso importazione ed esportazione, di apparecchiature elettromedicali ed elettriche, attrezzature scientifiche;
- la vendita di articoli sanitari, prodotti farmaceutici, medicali, strumenti, ferri chirurgici, materiali per la medicazione e per la sutura, materiali monouso, reattivi per laboratorio, dispositivi medici impiantabili e mezzi di contrasto per apparecchiature radiologiche, TAC risonanza magnetica, PET, gammacamera, ecografi, ecc.;
- istituzione di corsi di formazione professionale relativamente alle attività esposte nell'oggetto sociale;
- consulenza e gestione di impianti produttivi di farmaci e radiofarmaci, di traccianti diagnostici in genere e reagenti chimici;
- logistica, distribuzione e trasporto di radiofarmaci e traccianti diagnostici;
- progettazione e realizzazione di reparti di diagnostica per immagini, di sale operatorie e di siti di produzione di farmaci e radiofarmaci.

E', altresì, previsto dallo stesso art. 3 dello Statuto societario che la "Predict s.r.l. potrà:

- porre in essere tutte le operazioni mobiliari ed immobiliari, industriali, finanziarie e commerciali ritenute necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale;
- assumere direttamente ed indirettamente interessenze e partecipazioni in altre società, Enti ed imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio;
- avvalersi di tutte le agevolazioni fiscali e creditizie previste dalla vigente legislazione in materia e da quelle che verranno emanate dallo stato italiano e dall'Unione europea;
- per l'espletamento dell'oggetto sociale, operare sia per conto proprio che per conto altrui mediante propri dipendenti o avvalersi dell'opera di consulenti esterni.

Detiene, il 67% del capitale sociale della start-up "Evholo s.r.l."; Società costituitasi in data 29.11.2017 tra la "Predict s.r.l." e la Scuola di Palo Alto (per il retante 33 %), la cui sede legale è fissata in Bari presso gli uffici di Via Cardinale Agostino Ciasca n. 9.

La start-up "Evholo s.r.l." ha per oggetto la progettazione, sviluppo, produzione, commercializzazione, installazione, formazione tecnica all'utilizzo e manutenzione di prodotti (sia hardware che software) o servizi innovativi ad alto valore tecnologico; ovvero: *"prodotti e servizi in ambito di realtà virtuale, realtà aumentata e realtà mista; sistemi e servizi di comunicazione, trasmissione a distanza di dati e informazioni che utilizzano ologrammi e qualsivoglia dato informatizzato; servizi e prodotti per la telemedicina; prodotti e servizi per la creazione, generazione e animazione di ologrammi, scansioni 3D di oggetti esistenti; progettazione, realizzazione, installazione e manutenzione di ambienti per rappresentazioni e trasmissione di dati in realtà mista e realtà aumentata (es. sale riunioni, showroom, vetrine, magazzini, fabbriche di produzione e spazi espositivi in genere) attraverso l'utilizzo di appositi visori, telecamere e sensori, nonché delle necessarie tecnologie informatiche per la trasmissione dati a distanza in real – time; prodotti e servizi per memorizzazione, registrazione, analisi ed elaborazione dati ricavati dai punti precedenti ai fini di Business Intelligence e rappresentazione dei dati in grafici visualizzabili attraverso PC o ologrammi; progettazione, sviluppo e commercializzazione di software e dispositivi in ambito di realtà virtuale, realtà aumentata e realtà mista. Commercializzazione, rappresentanza, formazione e consulenza su software e componenti hardware necessari all'implementazione di soluzioni in ambito di realtà virtuale, aumentata e mista. La Società potrà concorrere ad ogni forma di appalto e trattativa per ottenere la concessione di servizi o prodotti per Enti o istituzioni pubbliche e/o private, in particolare potrà anche fornire servizi informatici e della comunicazione nonché apparati hardware di ogni genere. Potrà produrre applicazioni tecniche ed informatiche, software per PC, tablet e smartphone"*.

La Società, inoltre ha:

- mandato per la distribuzione di apparecchiature ecografiche e radiografiche prodotte dalla "GE Healthcare" (azienda leader nel settore dell'imaging medicale) e

- mandato di rappresentanza per conto della “FORA s.p.a.” (azienda fornitrice di soluzioni di diagnostica mobile – TAC, PET, RM) per realizzazioni “chiavi in mano” di reparti di diagnostica per immagini, radioterapia, radiologia interventistica e ai laboratori di analisi.

Svolge la sua principale attività commerciale rivolgendosi sia al settore privato che al settore Pubblico (prevalentemente Asl.) della Regione Puglia.

Ad oggi conta 11 dipendenti ai quali applica il CCNL del settore Commercio e Terziario mentre per l’attività di commercio si avvale della collaborazione di 3 agenti di zona (regolati da contratti di agenzia con riconoscimento di provvigioni) e per la redazione della documentazione contabile (Dichiarazioni, Bilancio di esercizio, Buste paga dipendenti, ecc.) si avvale di professionisti/consulenti esterni.

La Società ha sede legale ed operativa in Bari (cap. 70124 – BA) alla Via Cardinale Agostino Ciasca n. 9 ove sono allocati gli uffici commerciali e di direzione, le sale riunioni e parte del magazzino destinata ai prodotti di piccole dimensioni mentre, per macchinari più voluminosi, attualmente, si avvale di uno spazio presso la ditta di logistica “CG Logistics srl” sita in via Largo degli stagnini 8/9 – Modugno zona industriale.

### **2.1.1 LE CERTIFICAZIONI**

La “Predict s.r.l.” è da sempre attenta a mantenere standard qualitativi elevati nella gestione delle proprie attività e, pertanto, al fine di offrire la massima garanzia dei servizi erogati, nel pieno rispetto dell’etica aziendale perseguita e a tutela dei propri lavoratori/partner commerciali, ha scelto di dotarsi di:

#### **SISTEMA QUALITA’**

La Società è in possesso di **Certificazione ISO 9001:2015** con la quale si attesta il rispetto di standard qualitativi per la gestione dei processi aziendali volti a migliorare l’efficienza e l’efficacia dei servizi offerti.

Nello specifico, la Società si è dotata anche della **Certificazione ISO 13485:2016** relativa al sistema di gestione per la qualità relativo alla progettazione, produzione e immissione in commercio di un dispositivo medico per la raccolta di campioni della porzione respiratoria alveolare. Commercializzazione, installazione, manutenzione ed assistenza post- vendita di dispositivi medicali. Progettazione, sviluppo, installazione, manutenzione e gestione di software medicali per telemedicina e software di assistenza remota.

#### **SISTEMA DI SICUREZZA E IGIENE SUL LAVORO**

In conformità a quanto previsto dalle norme in materia di sicurezza sul lavoro, la “Predict s.r.l.” è in possesso di regolare DVR ex D.Lgs. 81/2008 nonché di specifica integrazione richiesta per il contrasto della diffusione del Virus da COVID -19 (aggiornamento del 05.06.2020).

### **STRUMENTI A CONTRASTO DELLA CORRUZIONE**

La Società è inserita negli elenchi delle imprese con Rating di Legalità (con punteggio due stellette +) ai sensi dell’art. 8 del Regolamento adottato dall’Autorità garante della Concorrenza e del Mercato.

### **SISTEMI DI PROTEZIONE DATI**

La Società, risulta particolarmente attenta alla gestione dei dati ai fini della prevenzione dei Digital Crimes e pertanto, oltre ad aver adottato un regolamento interno per il corretto utilizzo degli strumenti informatici e cartacei ai sensi del Reg. Ue 2016/ 679 (GDPR), ha ottenuto specifica **Certificazione cyber security** (e conformità alla normativa privacy) con riguardo al trattamento dati per i software dei sistemi OPTIP, MISTRAL ed APHEL nonché, in generale, per tutte le attività di “Predict s.r.l.” che prevedono l’utilizzo dei sistemi informatici.

#### **2.1.2. I PROGETTI**

Sulla base delle esperienze maturate nel corso di questi anni, la “Predict s.r.l.” ha elaborato dei propri software dando vita ad una serie di progetti assolutamente evoluti dal punto di vista tecnologico.

#### **OPTIP**

Tecnologia multicanale ideata dalla Società per comunicare in holopresenza e in tempo reale; si tratta di un software in grado di offrire svariati campi di applicazione (a seconda che vengano utilizzati attraverso visori, smartphone, tablet, Pc. Ecc.) che possono spaziare dall’assistenza tecnica a distanza per apparecchiature fino all’assistenza medica e/o formazione a distanza ed in olopresenza.

La tecnologia “Optip”, nel tempo, è stata sempre più affinata tanto da dar vita a “Optip intelligence” ovvero uno strumento aggiuntivo di analisi dei dati che consente di visualizzare in modo smart ed interattivo i dati di utilizzo delle applicazioni Optip per supportare le decisioni business.

#### **MISTRAL**

Tecnologia diagnostica basata sull’analisi del respiro. Trattasi di un Dispositivo progettato da “Predict s.r.l.” con la collaborazione dell’Università degli Studi di Bari attraverso il quale è possibile effettuare diagnosi preventive attraverso l’analisi non invasiva dell’espirato.

La Società per tale prodotto ha elaborato (anche dal punto di vista tecnico) un proprio software che permette di gestire il dispositivo medico.

### **APHEL/ CRUTZ**

Ultimo progetto nato in casa “Predict s.r.l.” con la collaborazione della azienda cinese Ubteh (produttrice dei Robot umanoidi “Crutz”) con il quale la Società si prefigge l’obiettivo di offrire un nuovo strumento di assistenza a pazienti e personale sanitario in ospedale.

Si tratta, di una piattaforma di intelligenza artificiale messa a punto da “Predict s.r.l.” (tramite consulenti esterni) che si avvale dell’ausilio di un Robot umanoide che si muove in completa autonomia, interagisce con le persone e coopera con le altre macchine per rendere più agevoli e veloci le visite ospedaliere.

“Aphel” è, dunque, un software elaborato da “Predict s.r.l.” che consentirà alla struttura ospedaliera che se ne avvale, di accogliere i pazienti (soprattutto in ambito pediatrico), registrare dati, elaborare scheda, accompagnare il paziente nei vari reparti e vegliare sullo stesso fornendo supporto ludico mediante trasmissione di immagini in streaming e/o offrendo benessere attraverso strategie multisensoriali che generano benessere ed alleviano il dolore.

Tale software è installato sui Robot come una vera e propria App (elaborata completamente da consulenti tecnici esterni) che potrà essere gestita a distanza con possibilità di variazione dei contenuti a seconda dell’utilizzo richiesto attraverso apposita piattaforma web.

## **2.2 CORPORATE GOVERNANCE**

La “Predict” è una società a responsabilità limitata la cui proprietà risulta ripartita tra due soci nella seguente misura:

- 51% in capo all’Ing. G. A.A.;
- 49% in capo alla Sig.ra S. P. R.

L’amministrazione e la rappresentanza della “Predict s.r.l.” sono disciplinate dall’Titolo V dello Statuto societario che, nell’art. 18 prevede che *“la Società può essere amministrata alternativamente da un Organo unico o da un CdA composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri, secondo il numero esatto che verrà determinato dai soci in occasione della nomina o da due o più amministratori con poteri congiunti e disgiunti, ferma restando la competenza dell’organo amministrativo per la redazione del progetto di bilancio, dei progetti di fusione o scissione e per le decisioni di aumento del capitale sociale in caso di delega”*.

A far data dal 05.04.2018, la Società si è dotata di un CdA composto di 5 membri le cui cariche sono attualmente così ripartite:

- Ing. G. A. A. (Presidente);

- Dr.ssa C. I. (Vice Presidente con deleghe);
- Dr.ssa A. L. (consigliere delegato in possesso di procura);
- Rag. S.V. (consigliere senza alcuna attribuzione di deleghe);
- Dr. D. R. (consigliere senza alcuna attribuzione di deleghe)

L'art. 19 dello statuto, inoltre, prevede che *“il Consiglio di Amministrazione può delegare le proprie attribuzioni al comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri o ad uno o più amministratori delegati, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega”* infatti non possono essere delegate le attribuzioni di cui all'art. 2381 c.c. e quelle non delegabili ai sensi delle altre leggi vigenti.

A norma dell'art. 20 dello statuto societario, *“all'organo amministrativo è affidata la gestione della società ed a tal fine potrà compiere tutti gli atti e tutte le operazioni sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione, con la sola esclusione di quelle operazioni che la legge e lo statuto riservano espressamente ai soci. In particolare è riservata all'assemblea dei soci la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci”*.

La Società ha inteso conferire Procura Speciale alla Dr.ssa A. L. che, pertanto, in forza di quanto statuito con atto notarile del 09.12.2015 (Registrato in Bari con n. 31251 Serie 1T Re. N. 7765 Racc. n. 5264) avrà potere di compiere i seguenti atti:

- effettuare e sottoscrivere nei confronti di soggetti pubblici, tutta la documentazione e le offerte per la vendita di merci e/o servizi attinenti l'oggetto sociale, stabilendone termini e condizioni;
- intervenire in nome e per conto della Società, in gare di appalto e pubbliche forniture indette da qualsiasi ufficio, servizio o amministrazione pubblica statale, regionale, provinciale o comunale, con facoltà di effettuare e sottoscrivere le offerte presentate alla società, stabilire i termini e le modalità delle forniture effettuate e fare quant'altro necessario per dare esecuzione alle specifiche dei contratti e delle offerte sottoscrivendo e presentando i documenti richiesti ed eventualmente concordando con l'Ente appaltatore termini e modalità di esecuzione dei contratti aggiudicati, sottoscrivere e presentare la descrizione dell'attrezzatura tecnica, l'offerta economica nonché le dichiarazioni per poter iscrivere la società presso l'Albo dei fornitori degli Enti pubblici e piattaforme telematiche nonché di conferire, qualora fosse necessario, procure e/o deleghe speciali per l'espletamento del mandato ricevuto;
- rappresentare la Società per la redazione e presentazione di tutti gli atti di dichiarazione e/o documenti necessari o utili all'assolvimento degli obblighi sostanziali e procedurali previsti dalla vigente legislazione, l'istituzione e l'aggiornamento di procedure sistemiche per garantire il corretto adempimento degli obblighi di legge;

- rappresentare la Società per redigere e sottoscrivere qualsivoglia atto di dichiarazione, ivi comprese quelle relative alla conformità previste dalla vigente legislazione di attuazione delle direttive comunitarie in materia di produzione e commercializzazione di dispositivi medici;
- proporre la costituzione e, ove approvato, costituire associazioni temporanee di impresa, definendone tutti gli elementi contrattuali, sottoscrivere i relativi atti costitutivi, modificativi ed eventualmente estintivi delle stesse, i patti e le condizioni necessarie ed opportune a disciplinare l'esecuzione del rapporto nascente dal contratto e lo scioglimento del medesimo, nonché di conferire, se del caso, procure speciali ovvero mandati collettivi con rappresentanza della capogruppo per l'espletamento del mandato ricevuto;
- richiedere agli istituti di credito con i quali la Società intrattiene rapporti di conto corrente, l'emissione di lettere di referenze bancarie e di fidejussioni provvisorie e definitive;
- rappresentare la Società in tutti gli affari legali e dinnanzi a qualsiasi autorità giudiziaria ed in ogni fase, grado e sede di giurisdizione.

Il suindicato procuratore potrà, inoltre, compiere qualsiasi altra attività ritenuta necessaria, utile od opportuna al fine di portare a compimento le funzioni assegnatele, dando sin d'ora per rato e valido il suo operato e senza che ad esso possa essere opposta alcuna contestazione/eccezione, indeterminatezza, insufficienza o carenza di poteri e con obbligo di rendiconto.

La stessa, inoltre, a far data dal 05.04.2018 ricopre il ruolo di consigliere delegato allo svolgimento delle seguenti attività:

- gestione rapporti con gli istituti di credito;
- sottoscrizione documentazioni rilasciate dagli istituti bancari e relative a garanzie fidejussorie provvisorie e definitive nonché ogni ulteriore documentazione necessaria per la partecipazione alle gare di appalto;
- redazione e sottoscrizione con soggetti pubblici di tutta la documentazione e le offerte per la vendita di merci e/o servizi attinenti all'oggetto sociale con possibilità di stabilirne termini e condizioni.

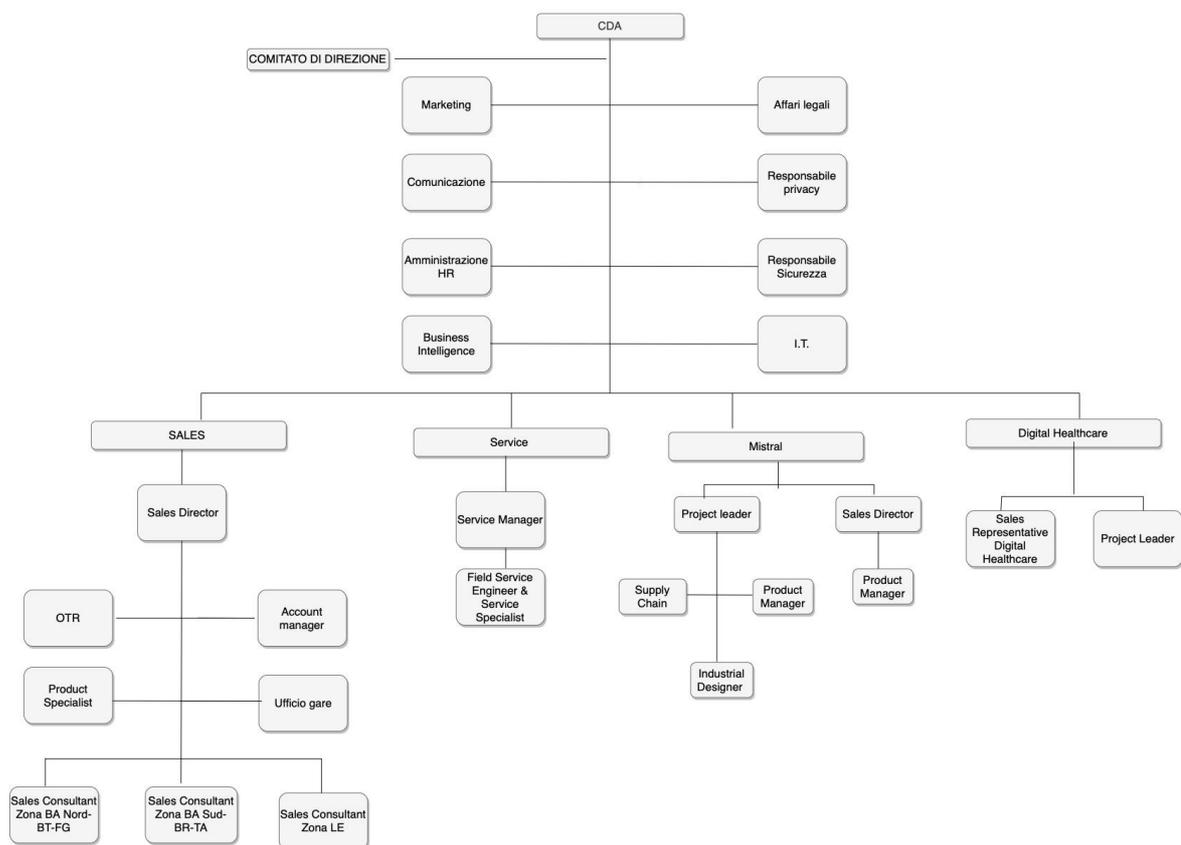
In pari data, la Società, ha, altresì attribuito in capo al Vice Presidente, Dr.ssa C. I., deleghe al compimento delle seguenti attività:

- gestione dei fornitori esterni relativamente alle vendite di apparecchiature elettromedicali, radiologiche e diagnostiche;
- redazione e sottoscrizione di tutta la documentazione e le offerte inerenti la vendita di merci e/o servizi attinenti l'oggetto sociale con possibilità di stabilirne termini e condizioni;

- sottoscrizione in nome e per conto della Società dei contratti di vendita di merci e servizi attinenti l'oggetto sociale;
- rappresentanza della Società nella redazione e sottoscrizione di qualsivoglia documentazione relativa alla commercializzazione di dispositivi medici;
- sottoscrizione di contratti di locazione finanziaria /locazione operativa emesse da società terze in favore di clienti.

### 2.3 L'ORGANIGRAMMA AZIENDALE

La "Predict s.r.l." ha inteso strutturare la sua organizzazione aziendale come illustrato nell'organigramma di seguito riportato.



### **CAPITOLO 3**

#### **IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

##### **3.1 I REQUISITI GENERALI**

Il Decreto non disciplina analiticamente le caratteristiche che il Modello deve avere ma si limita a dettare alcuni principi di carattere generale.

L'art. 6 al co.1 lett. a) prevede che il Modello (la cui mera adozione, è bene ricordare, non esonera l'Ente dalla responsabilità) operi come causa di non punibilità solo se:

- è efficace (ovvero ragionevolmente idoneo a prevenire reati);
- è effettivamente attuato (ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno).

Per quanto concerne l'**efficacia**, l'art. 5 co. 2 prevede che il M.O.G. abbia un contenuto minimo e dunque che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- predisponga specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Con riferimento all'**effettività**, invece, il Decreto richiede:

- la predisposizione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano intervenuti mutamenti relativi all'organizzazione, all'attività o all'assetto dell'Ente ovvero modifiche legislative, oltre che nelle ipotesi in cui si verificano significative violazioni delle prescrizioni imposte nel Modello.

Gli ulteriori elementi essenziali che il Modello deve avere sono, infine, quelli previsti dal co. 2 *bis* dell'art. 6, ovvero:

- l'istituzione di uno o più canali che consentano ai soggetti a cui si rivolge il Modello di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni in merito ad eventuali condotte

illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle attività svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nel momento in cui vengono gestite le segnalazioni;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- un sistema disciplinare che preveda 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.

Sul piano oggettivo il Modello può descriversi come un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo strumentale alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

Esso svolge il ruolo di vero e proprio sistema operativo che agisce quale “sensore dei rischi reato” al fine di svolgere contemporaneamente sia un’efficace attività di monitoraggio e segnalazione, sia una reale attività di prevenzione.

L’idoneità del Modello va misurata in relazione all’obiettivo di evitare la commissione dei reati di un determinato tipo e consiste nella sua adeguatezza alla specifica struttura ed alla concreta attività dell’Ente, constatando la possibile realizzazione di condotte illecite nello svolgimento di attività dell’Ente medesimo, nell’interesse e vantaggio dello stesso.

### **3.2 LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA**

L’art. 6 co. 3 del Decreto dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, in concerto con gli altri Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sulla loro idoneità a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003.

I successivi aggiornamenti, pubblicati in data 24.05.2004, 31.03.2008 e 31.07.2014, sono stati approvati dal Ministero della Giustizia che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto (ulteriori aggiornamenti sono attesi in ragione delle novità legislative recentemente intervenute sul Decreto).

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività, e secondo quali modalità, si possano verificare i reati previsti dal decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, attraverso l'adozione di specifici "protocolli".

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria, che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello, sono:

- l'adozione di un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione di spese;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'insorgere di criticità generali e/o particolari;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Nelle relative Linee Guida, Confindustria precisa altresì che le componenti del sistema di controllo debbano informarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segmentazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

### **3.3 I PRINCIPI CONSOLIDATI PER LA REDAZIONE DEI MODELLI**

In data 19.02.2019 il CNDCEC (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili), in collaborazione con ABI, CONFINDUSTRIA e CNF, ha pubblicato un documento contenente i "principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs.231/01".

Tale Documento, alla luce dei molteplici interventi legislativi che hanno riguardato il Decreto 231, ed al fine di offrire chiarimenti rispetto alle criticità emerse nell'interpretazione e applicazione della normativa (soprattutto in relazione alle plurime pronunce giurisprudenziali che, solo in alcuni casi, hanno riconosciuto un'effettiva valenza esimente dei Modelli adottati), ha voluto offrire delle

indicazioni più puntuali rispetto alle sole linee guida fino a questo momento utilizzate (si ricordi, infatti che l'ultimo aggiornamento delle Linee Guida Confindustria, risalgono ormai al 2014) per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Attraverso "un comune approccio ed una fruttuosa convergenza di interessi tra i vari soggetti coinvolti", si è cercato di offrire alle imprese che intendono dotarsi di un valido ed efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231:

- indicazioni di precisi elementi metodologici da seguire per la costruzione del Modello;
- suggerimenti su come operare un proficuo monitoraggio dei processi aziendali (a tal riguardo viene offerto un elenco di modelli e certificazioni che, se già adottati dalla società, possono offrire significativo contributo all'individuazione e controllo dei comportamenti rilevanti ai fini 231);
- chiarificazioni in merito alla funzione di vigilanza esercitata dall'OdV ed ai suoi profili di responsabilità;
- analisi della nuova normativa sul Whistleblowing.

Nella predisposizione del presente Modello, la "Predict s.r.l." ha tenuto conto delle indicazioni fornite dalle Linee Guida predisposte da Confindustria nonché di quanto previsto nel Documento Consolidato del CNDCEC.

### **3.4 LA STRUTTURA DEL MODELLO ADOTTATO DA "PREDICT S.R.L."**

Alla luce di tutto quanto detto, il Modello 231 adottato da "Predict s.r.l." si compone dei seguenti documenti di riferimento:

#### **IL DOCUMENTO DI SINTESI**

Corpo centrale del Modello costituito da una **Parte Generale** (che ricomprende principi generali della normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti e tratti essenziali del Modello adottato dalla Società) e da una **Parte Speciale** (che racchiude i singoli protocolli predisposti dalla Società per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs.231/01 considerate a rischio per le attività svolte dalla Società); nello specifico:

- la **Parte Generale** ha la funzione di definire i principi di carattere generale, che la Società si pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.  
In questa prima parte sono state, altresì, illustrate le prerogative, le funzioni, i poteri e i requisiti dell'OdV nonché le modalità di comunicazione e relazione tra quest'ultimo e l'Organo Dirigente e sono state fornite informazioni di carattere generale sulla procedura di

segnalazione da Whistleblowing e sulle conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto del Modello e di ogni sua parte.

- la **Parte Speciale**, invece, ha la funzione, relativamente alle singole aree a rischio, di:
  - stabilire le fonti normative di riferimento;
  - individuare i singoli reati concretamente e potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive;
  - individuare i principi comportamentali da rispettare e attuare tenuto conto delle prassi aziendali nonché delle certificazioni di cui la Società è in possesso;
  - definire i compiti dell’Organismo di Vigilanza.

#### **IL CODICE ETICO**

Documento (che costituisce parte integrante del Modello 231) in cui sono riassunti i principi etici a cui la Società uniforma il proprio operato. Esso, infatti, elenca tutti i diritti, i doveri e le responsabilità dell’Ente nei confronti dei propri “portatori d’interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

#### **IL SISTEMA DISCIPLINARE**

Documento (anch’esso parte integrante del Modello 231) contiene le sanzioni per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

#### **POLICY WHISTLEBLOWING**

Procedura di segnalazione (allegata al Modello 231) redatta al fine di disciplinare le segnalazioni in ossequio a quanto previsto dall’art. 6 bis, ter e quater del D.Lgs.231/01.

### **3.5 DESTINATARI DEL MODELLO**

Sono Destinatari del Modello le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell’art. 5, D.Lgs.231/2001); tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Fra i Destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i Dipendenti, i Consulenti, i Partner, le controparti contrattuali.

### **3.6 ADOZIONE E RECEPIMENTO DEL MODELLO**

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, il Modello è un *“atto di emanazione dell'organo dirigente”* e, pertanto, l'approvazione dello stesso nonché la nomina dell'OdV, avvengono su delibera del CdA.

Una volta adottato il Modello, dunque, la Società dovrà impegnarsi a diffondere il Modello affinché tutti i Destinatari abbiano effettiva conoscenza delle regole ivi contenute.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di dare impulso e di coordinare le attività di controllo sull'applicazione del Modello adottato dalla Società al fine di assicurare una corretta e omogenea attuazione dello stesso, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo sulle singole funzioni aziendali.

Le modifiche del Modello e le integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Organo Dirigente dietro impulso dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.7 COMUNICAZIONE DEL MODELLO**

La Società garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta e di comportamento contenute nel Modello, anche attraverso appositi programmi di formazione e/o istruzione, eventualmente modulati in base alla qualifica ricoperta ed al grado di coinvolgimento nelle attività sensibili da parte dei Destinatari.

L'adozione del Modello è comunicata al momento della sua approvazione sia al personale della Società che ai soci della medesima.

Inoltre, i consulenti e i collaboratori della Società nonché i c.d. “destinatari indiretti” devono essere informati del contenuto del Modello e delle esigenze della Società affinché il loro comportamento sia conforme a quanto in esso previsto ed ai principi etico – comportamentali dalla stessa adottati (a tal riguardo è necessario che ogni Destinatario espressamente dichiari di impegnarsi al rispetto di quanto prescritto).

### **3.8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il continuo evolversi della normativa di settore determina frequenti modifiche del D.Lgs.231/01 (soprattutto con riferimento all'introduzione di nuovi reati presupposto) e pertanto, sarà compito dell'OdV segnalare all'Organo Dirigente la necessità di adeguare il Modello agli intervenuti aggiornamenti.

Per garantire l'indipendenza e la genuinità della valutazione sull'idoneità del Modello da parte dell'OdV, il procedimento di revisione sarà affidato a professionisti esterni in possesso di specifiche competenze in materia di diritto penale d'impresa nonché di compliance aziendale, e che, nello svolgimento del proprio incarico, saranno supervisionati dall'OdV stesso.

## **CAPITOLO 4**

### **L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **Premessa**

L'art. 6 co. 1 D.Lgs.231/01 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il quale eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tal proposito, il Decreto consente di optare per una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva; la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tener conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'Ente.

Le "Linee Guida di Confindustria" precisano, inoltre, che tale Organo di Controllo (quale che sia la sua natura) può essere composto da soggetti esterni e/o interni all'Ente, affinché ne sia meglio garantita l'autonomia e l'indipendenza.

In ossequio alle prescrizioni del Decreto ed alle indicazioni espresse nelle ultime "Linee Guida di Confindustria" (elaborate a marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014), "Predict s.r.l.", al momento di adozione del presente Modello, ha previsto di nominare un soggetto esterno quale OdV in composizione monosoggettiva.

#### **1.1. I REQUISITI DELL'ODV**

I principali requisiti che l'OdV deve possedere, così come individuati anche dalla giurisprudenza, sono:

- **autonomia non meramente formale**<sup>4</sup> perché l'OdV dev'essere dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo; deve avere libero accesso alle informazioni aziendali rilevanti e dev'essere dotato di risorse, anche finanziarie, adeguate nonché deve potersi avvalere di strumentazioni, supporti e di esperti per l'espletamento delle sue attività di monitoraggio.
- **Indipendenza**<sup>5</sup> la quale va intesa nel senso che l'OdV dev'essere svincolato da qualsivoglia rapporto gerarchico che lo leghi alla Società; l'OdV non può avere funzioni di tipo esecutivo che lo rendano partecipe di decisioni aziendali ed attività operative e, pertanto, **non deve, neppure potenzialmente:**
  - essere legato a qualsivoglia titolo (direttamente o indirettamente) a partecipazioni rilevanti della Società;

---

<sup>4</sup> [Cass. Pen. II, sent. n. 52316 del 9.12.2016].

<sup>5</sup> [Cass. Pen. V, Sent. n. 4677 del 30.01.2014].

- trovarsi nelle condizioni giuridiche previste dall'articolo 2382 c.c. (di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- essere titolare di incarichi esecutivi o delegati e non avere rapporti di parentela entro il 2° grado o di coniugio con coloro che li abbiano;
- essere stato condannato (anche con riferimento al patteggiamento ex art 444 c.p.p.) per reati c.d. presupposto;
- essere sottoposto ad indagine per reati di cui il modello mira alla prevenzione, ovvero ad altri reati ritenuti dal Consiglio di Amministrazione gravi ed incompatibili con il ruolo e le funzioni dell'Organismo.

Qualora uno dei predetti casi dovesse verificarsi, l'Assemblea dei soci potrà comunque valutare le argomentazioni dell'interessato e decidere con adeguata motivazione di non procedere alla sostituzione dello stesso mantenendolo nell'incarico fino all'esito del processo.

- **Professionalità** intesa nel senso che l'OdV deve possedere adeguati strumenti e tecniche tali da poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico particolare, con specifico riguardo all'ambito penalistico, amministrativo e giuspubblicistico nonché giuslavoristico. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna.
- **Continuità di azione** garantita con la messa in atto di un'attività di controllo concreta ed effettiva volta a verificare il rispetto del Modello attraverso un piano di lavoro ben definito che ricomprende la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo.  
L'attività dell'OdV sarà disciplinata dallo stesso attraverso un apposito Regolamento.

#### **4.2 LE MODALITÀ DI NOMINA E REVOCA DELL'ODV**

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del CdA, in cui viene indicato:

- il soggetto chiamato ad assumere il ruolo di OdV;
- la durata in carica;
- il budget messo a disposizione dell'OdV per eventuali necessità che dovessero verificarsi nel corso dell'espletamento delle funzioni e dei compiti ad esso assegnati.

Anche la revoca, così come la nomina, deve essere deliberata dal CdA.

L'Organismo di Vigilanza di "Predict s.r.l." è un organo monocratico la cui carica è ricoperta da un professionista esterno; la Società ha effettuato la suddetta scelta in seguito a una valutazione delle proprie caratteristiche strutturali, dimensionali, operative e di business.

In conformità ai principi di cui al D.Lgs.231/01 è, infine, consentita all'OdV la possibilità di affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza stesso.

#### **4.3 COMPITI E POTERI DELL'ODV**

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e le regole astratte prescritte dal Modello;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, tutti i comportamenti illeciti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti, monitorando costantemente nuovi interventi legislativi ed eventuali applicazioni giurisprudenziali in materia.

Sono, quindi, compiti dell'OdV quelli di:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Amministratore Unico;
- compiere verifiche e ispezioni, previste nel programma o ad hoc, al fine di accertare eventuali violazioni del Modello, anche richiedendo e acquisendo informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e funzione dell'azienda;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;

- promuovere il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- suggerire un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, nel rispetto della tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo; eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione dell'Organo Amministrativo;
- segnalare, all'organo competente, gli eventuali illeciti commessi individuati e promuovere le necessarie attività ispettive o di indagini interne e i relativi procedimenti disciplinari;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate.

È opportuno precisare sin da ora che il massimo vertice societario, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo (art. 6, co. 1, lett. a) e b)).

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere in qualsiasi momento ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs.231/01.

L'OdV, qualora lo ritenesse opportuno, può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di Consulenti esterni.

Infine, l'Organo Amministrativo dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, supporti tecnici, ecc.).

#### **4.3.1. L'ODV E LA PROCEDURA DEL "WHISLEBLOWING"**

Sebbene non espressamente previsto, appare pacifico come l'Organismo di Vigilanza nel nuovo sistema di "Whistleblowing" svolga un ruolo cruciale.

Infatti, a seguito della novella legislativa apportata all'art. 6 del D.lgs.231/01, i compiti spettanti all'OdV risultano arricchiti sotto molteplici aspetti.

Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, spetterà all'OdV:

- supportare l'Ente nella predisposizione di una specifica procedura sulla modalità di segnalazione;
- verificare l'adeguatezza dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina sul "whistleblowing" affinché gli stessi siano tali da assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti della Società e nell'assicurare la riservatezza nel processo di segnalazione;
- verificare il soddisfacimento dell'adozione del canale informatico di cui alla lett.b) del co.2 bis art. 6 il quale stabilisce la necessità di adottare *"almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità"*;
- gestire il processo di analisi e valutazione della segnalazione;
- vigilare sul rispetto del divieto di *"atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione"* (art. 6 co.2 bis lett. c)); a tal riguardo la nuova disciplina prevede un impianto sanzionatorio che integri il sistema disciplinare (art. 6 co.2 bis lett. e)) con particolare attenzione da parte dell'OdV231 su licenziamenti e/o demansionamenti che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti;
- vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti atteso che l'art.6 prevede la sanzione di quei soggetti che abbia effettuato *"con dolo o colpa grave"* segnalazioni che poi si rivelano infondate;
- sovrintendere l'integrazione del Modello con aggiunta di una sezione dedicata a tale normativa e alle sanzioni ad essa connesse.

Alla luce di quanto detto, la letteratura di settore è unanime nel ritenere l'OdV responsabile della procedura non solo perché destinatario "ultimo" delle segnalazioni effettuate dai whistleblower ma anche perché per definizione nasce come organismo destinatario di flussi informativi relativi alle risultanze periodiche delle attività poste in essere dalla società (ivi comprese le "anomalie" riscontrate).

#### **4.4. I FLUSSI INFORMATIVI**

Come anticipato, l'attività dell'OdV deve risultare da evidenze regolarmente archiviate, tra le quali assumono particolare importanza i c.d. "flussi informativi".

Essi possono distinguersi in:

#### **4.4.1. FLUSSI PROVENIENTI DALL'ODV**

Nello svolgimento della sua attività, l'Organismo di Vigilanza deve provvedere a redigere una Relazione con cadenza almeno semestrale sul normale svolgimento dei controlli effettuati ed una annuale (entrambe dirette al CdA) nella quale dovrà indicare le attività svolte, i controlli effettuati (e relativi riscontri), le segnalazioni ricevute, le eventuali proposte di aggiornamento, l'utilizzo del budget ed il piano delle verifiche per l'esercizio successivo.

#### **4.4.2 FLUSSI NEI CONFRONTI DELL'ODV**

Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di vigilanza, è altresì necessario implementare un sistema di flussi informativi diretti all'OdV. I Destinatari del Modello, infatti, sono tenuti ad informare l'Organismo di Vigilanza con cadenza periodica o a seguito di eventi che rendono necessaria l'effettuazione di una segnalazione.

Rientrano nel novero delle Informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente all'OdV:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale (anche nei confronti di ignoti) relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di provvedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, richieste o iniziative di Autorità amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali o della Pubblica Amministrazione riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici.

L'Organismo di Vigilanza dev'essere destinatario di ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato di cui al D.Lgs.231/01; sarà egli stesso a valutare la necessità di avviare indagini per l'accertamento del fatto segnalato

A tal fine, la "Predict s.r.l." ha previsto l'istituzione di appositi canali di comunicazione con l'OdV (indirizzo di posta certificata e cassetta anonima per le segnalazioni collocata nei locali aziendali).

Da ultimo, in aderenza a quanto previsto dall'art. 6 commi 2 bis, ter e quater e in aderenza a quanto previsto nella circolare Assonime sul WB n. 16/2018, la Società ha inteso potenziare il ruolo dell'OdV affidandogli anche il compito di gestire la procedura di Whistleblowing (di cui si dirà più compiutamente nel capitolo 7 e nell'apposita Policy).

#### **4.5. IL BUDGET DELL'ODV**

L'Organo Amministrativo assegna all'OdV le risorse finanziarie necessarie ai fini dello svolgimento dell'Incarico.



Infatti per rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza dev'essere dotato di un budget adeguato all'incarico conferitogli.

La "Predict s.r.l." ha messo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza una carta prepagata contenente la simbolica somma di € 500,00 che potrà essere opportunamente aumentata qualora le necessità dovessero renderlo necessario.

## **CAPITOLO 5** **CODICE ETICO**

### **5.1 L'ETICA AZIENDALE**

“Predict s.r.l. ha da sempre inteso improntare la propria attività al rispetto di precisi valori etici e, pertanto, ha scelto di adottare un Codice Etico nel quale sono stati trasfusi una serie di principi di *“deontologia aziendale”* che la Società riconosce come propri e dei quali esige l’osservanza da parte di tutti i Destinatari del Modello (Organi di Vertice, Dipendenti, Collaboratori nonché di chiunque abbia rapporti con la Società medesima).

A tal fine, copia del Codice Etico viene messo a disposizione di tutti i predetti Destinatari in quanto guida imprescindibile per il rispetto delle procedure aziendali e dei requisiti di legalità che governano le condotte della Società.

Tutti i Destinatari, quindi, sono tenuti ad osservare e far osservare scrupolosamente, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico.

### **5.2 STRUTTURA E CODICE ETICO DI “PREDICT S.R.L.”**

La Società ha strutturato il proprio Codice Etico come di seguito riportato:

- **principi e valori:** dove ha enunciato i principi etici ed i valori a cui aderisce e a cui sono chiamati ad attenersi tutti coloro che operano all’interno della Società o che, a qualsiasi titolo, intrattengono relazioni con la stessa;
- **regole di comportamento e gestione dei Rapporti:** dove sono espliciti i criteri di condotta che devono improntare le attività della Società e, in particolare, le linee guida e le norme di comportamento a cui, coloro che operano in nome e per conto della Società, sono chiamati ad attenersi per prevenire il rischio di commissione di comportamenti illeciti o semplicemente non etici;
- **attuazione, controllo e monitoraggio:** dove, in fine, sono individuate le norme che descrivono le modalità di diffusione del Codice nonché quelle di aggiornamento ed implementazione dei principi e delle regole di comportamento ivi contenute. Sono inoltre definite le modalità di gestione delle eventuali violazioni e indicati i soggetti chiamati a svolgere un’attività di vigilanza sulla corretta applicazione ed osservanza dello stesso.

### **5.3 IL MANCATO RISPETTO DEL CODICE ETICO**

Affinché possa essere garantita da parte di tutti i Destinatari l'adesione ai principi etici e comportamentali, "Predict s.r.l." vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

A tal proposito, la violazione del Codice Etico e del Modello da parte degli Organi di Vertice e/o dei dipendenti di "Predict s.r.l.", oltre a costituire causa di inefficienze e disfunzioni organizzative, può comportare l'applicazione delle sanzioni di cui al Sistema Disciplinare adottato dalla Società, indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la violazione possa configurare.

Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice Etico da parte di fornitori, consulenti e terzi che abbiano relazioni con la Società è considerata dall'azienda inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

#### **5.4 LE SEGNALAZIONI E IL RUOLO DELL'ODV**

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o di regolamento, del Modello (e di tutti i suoi allegati), del Codice di Condotta nonché delle procedure interne.

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate per iscritto anche a mezzo e-mail attraverso i canali appositamente istituiti dalla Società.

In ogni caso, l'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza, salvo che eventuali obblighi di legge impongano diversamente.

Il controllo circa l'attuazione e il rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti nel Decreto, è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, a:

- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali che alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o di una condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione del Modello e del Codice Etico;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- collaborare nella predisposizione e attuazione del piano di comunicazione e formazione etica;
- segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato responsabile e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente erogate.

Ricevuta la segnalazione della violazione, gli Organi Aziendali indicati nel Sistema Disciplinare si pronunciano in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'OdV, attivando le funzioni aziendali di volta in volta competenti all'effettiva applicazione delle sanzioni.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamenti vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti ed applicabili.

#### **5.5. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO**

L'adozione del Codice Etico ed il suo aggiornamento vengono approvate esclusivamente con Delibera del Consiglio di Amministrazione di "Predict s.r.l."

Nessuno, al di fuori delle funzioni preposte, può apportare modifiche o integrazioni al Codice Etico, o impartire disposizioni o direttive che siano in contrasto con il suo contenuto.

La verifica in ordine alla necessità di formulare proposte di aggiornamento o modifica del Codice Etico, l'interpretazione e la verifica circa l'effettiva applicazione del Codice Etico sono affidate in via esclusiva all'Organismo di Vigilanza.

## **CAPITOLO 6**

### **IL SISTEMA DISCIPLINARE**

#### **6.1. PRINCIPI GENERALI**

L'art.6 co.2 lett. e) e l'art.7 co.4 lett. b) del D.Lgs.231/01 indicano quale condizione indispensabile per un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, la predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, l'adeguata definizione di un sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo adottato dalla Società a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria (nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto).

#### **6.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento, da parte del prestatore di lavoro, degli obblighi previsti dall'art. 2104 co.2 c.c. (obblighi dei quali il contenuto del Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante).

Pertanto, costituisce illecito disciplinare per i dipendenti di "Predit s.r.l.":

- 1) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta nei modi prescritti per i processi sensibili;
- 2) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso di informazioni e documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni (ivi compreso l'OdV) o ogni altra condotta volta alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- 3) la violazione ingiustificata e reiterata delle altre prescrizioni del Modello.

I provvedimenti disciplinari, graduati in ragione della gravità della violazione, sono irrogati al dipendente (anche su segnalazione e richiesta dell'OdV), in conformità a quanto previsto dall'art.7 della L. n.300/70 s.m.i. (c.d. "Statuto dei Lavoratori"), dal CCNL di riferimento<sup>6</sup> (e successivi rinnovi) e dalle eventuali norme speciali applicabili.

---

<sup>6</sup> [CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e servizi (CAPO XXI – Doveri del personale e norme disciplinari)].

Le sanzioni e le eventuali richieste di risarcimento dei danni verranno commisurate a livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di procedimenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui "Predict s.r.l." può ragionevolmente ritenersi esposta ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.231/01 a seguito della condotta censurata.

In aderenza a quanto previsto all'art.238 del CCNL di riferimento, le misure che potranno essere applicate nei confronti dei dipendenti sono le seguenti:

- **biasimo verbale** (per inosservanza lieve/parziale del Modello, dei protocolli nonché di ogni altro allegato al predetto documento);
- **biasimo scritto** (nelle ipotesi di recidiva nella parziale inosservanza di quanto al punto precedente);
- **multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206 CCNL** (per totale inosservanza di una o più procedure interne richiamate nel MOG.);
- **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10** (nei casi di recidiva nella totale inosservanza di una o più procedure interne richiamate nel Modello);
- **licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge** (ipotesi di violazioni per colpa grave del Codice Etico e/o del Modello tale da comportare un danno rilevante per il patrimonio della Società ovvero nelle ipotesi di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs.231/01).

Ad ogni notizia di violazione del Modello verrà promossa un'azione finalizzata all'accertamento della violazione stessa; in particolare, nella fase di accertamento, verrà previamente contestato l'addebito (che tranne nel caso del richiamo verbale sarà scritto) ed il dipendente avrà un congruo termine per presentare giustificazioni (solitamente 5 giorni di tempo a decorrere dal ricevimento della Lettera di Contestazione).

Una volta accertata la violazione, sarà comminata la sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

### **6.3. VIOLAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazioni del Modello da parte di uno dei soggetti in posizione apicale, l'OdV deve darne notizia all'Organo Amministrativo in quanto titolare del potere disciplinare, mediante specifica relazione scritta. Quest'ultimo, a tal punto, avvierà i procedimenti di sua competenza per eventuali contestazioni e l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge.

Se la violazione riguarda il Presidente del CdA o altro membro dell'Organo Amministrativo, l'OdV ne darà immediata comunicazione agli altri consiglieri nonché all'Assemblea dei soci mediante relazione scritta e quest'ultima procederà ad adottare i provvedimenti più opportuni ivi compresa la revoca della carica (nei casi più gravi).

#### **6.4. VIOLAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRE CONTROPARTI CONTRATTUALI**

La violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione dei reati di cui al D.Lgs.231/01 da parte di consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle clausole contrattuali che inserite in sede di stipula.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, dovranno prevedere l'obbligo da parte di tali soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto. In caso di violazione di tale obbligo, la Società potrà procedere con l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione di penale;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del contratto.

Resta, ovviamente, salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

#### **6.5. LE SANZIONI DEL WHISTLEBLOWING**

Sono fonte di responsabilità in sede disciplinare (e nelle altre sedi competenti) eventuali forme di abuso della procedura whistleblowing quali segnalazioni riscontrate come infondate o effettuate con dolo o colpa grave ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato (o altri soggetti) ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio della predetta policy.

Le sanzioni disciplinari saranno anche in questo caso proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative del CCNL applicabile.



Sono, altresì, analogamente segnalate tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del soggetto segnalate.

**CAPITOLO 7**  
**DISCIPLINA E PROCEDURA WHISLEBLOWING**

## **7.1. DEFINIZIONE**

Il Whistleblower (anche detto “segnalatore”) è il dipendente (pubblico o privato) che denuncia reati o fatti illeciti di cui sia venuto a conoscenza nel proprio ambito lavorativo.

Con il termine Whistleblowing, quindi, si fa riferimento all’azione posta a tutela dei dipendenti di un’organizzazione (pubblica o privata) che segnalano, a soggetti o organismi appositamente designati, fatti illeciti addebitabili ad altri membri dell’organizzazione senza correre il rischio di subire, per tali segnalazioni, ripercussioni in ambito lavorativo.

## **7.2. L’EVOLUZIONE NORMATIVA**

La disciplina del Whistleblowing nasce in America nel 1863 con l’emanazione del “False Claims Act” (la cosiddetta “Lincoln Law” in onore dell’omonimo presidente) che, da una parte indicava le responsabilità di chi frodava il Governo, dall’altra introduceva tutele per i “segnalatori” contro licenziamenti ingiusti e forme di mobbing prevedendo, altresì, una ricompensa per il whistleblower.

A partire dagli anni Ottanta del secolo scorso, poi, si è assistito ad un vero e proprio incremento normativo della materia; sono, infatti, da ricordare: il “Whistleblower Protection Act” del 1989 (a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti di cui abbiano conoscenza nei relativi settori di attività), il “Sarbanes-Oxley Act” (SOX) del 1999 (che ha introdotto l’obbligo per le società quotate di adottare canali che permettano segnalazioni anonime e confidenziali dei dipendenti in merito a violazioni contabili ed ha previsto apposite misure contro chi pone in essere atti ritorsivi) ed il “Dodd-Frank Act” del 2010 (emanato in risposta alla grave crisi finanziaria del 2008 con il quale, modificando il SOX, sono stati ulteriormente elevati gli standard di garanzia dell’anonimato del soggetto segnalante e sono state previste apposite forme di ricompensa).

Anche nel Regno Unito, la disciplina del Whistleblowing è stata normata relativamente presto; infatti, già nel 1998, il “Public Interest Disclosure Act” ha introdotto nuove disposizioni all’interno dell’ “Employment Rights Act” del 1996 ampliando la protezione dalle ritorsioni per i dipendenti pubblici e privati, che denunciano irregolarità rilevanti, anche presunte, riferibili a reati, violazioni della legge civile, errori giudiziari, pericoli per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro; prevede il diritto al risarcimento del danno, anche morale in caso di ritorsioni e la nullità delle clausole contrattuali che vietano le segnalazioni.

Al di fuori degli Stati Uniti e del Regno Unito, il Whistleblowing trova compiuta disciplina soltanto in alcuni paesi tra i quali Francia (nel “Loi SAPIEN II n. 1691” del 2016), Svizzera, Canada, Giappone e Australia.

In ambito sovranazionale, assumono particolare importanza:

- la Convenzione civile di Strasburgo sulla corruzione del 1999, che, all'art. 9 richiede una protezione adeguata per i dipendenti i quali, in buona fede, denunciino fatti di corruzione);
- Convenzione ONU 31.10.2003 sulla lotta alla corruzione (art. 33 raccomanda di adottare "misure appropriate per proteggere da qualsiasi trattamento ingiustificato la persona che segnali alle autorità competenti, in buona fede e sulla base di ragionevoli sospetti, qualsiasi fatto concernente i reati stabiliti dalla presente convenzione");
- Raccomandazioni del Working Group on Bribery, incaricato del monitoraggio sull'attuazione della Convenzione OCSE del 1997 sulla lotta alla corruzione degli impiegati pubblici nelle operazioni economiche internazionali e le Raccomandazioni del GRECO (Group d'Etats contre la corruption) e del G 20 Anti-corruption Working Group costituito in ambito OCSE;
- Standard ISO 37001:2016 (sistemi di gestione anticorruzione).

Si segnala, da ultimo, che in data 26 novembre 2019 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Ue la **Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio** (23.10.2019) sulla "*protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie*"<sup>7</sup>.

Le misure contenute nella Direttiva sono tese a garantire un livello di protezione elevato per gli informatori di violazioni rilevate in contesto lavorativo in un'ampia gamma di settori, compresi gli appalti pubblici, i servizi finanziari, il riciclaggio di denaro, la sicurezza dei prodotti e dei trasporti, la sicurezza nucleare, la salute pubblica, la protezione dei consumatori, la tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Tra le principali novità, si evidenziano:

- la creazione di canali sicuri per effettuare le segnalazioni sia all'interno delle organizzazioni (private o pubbliche) sia alle autorità pubbliche; in particolare, si prevede l'obbligo di creazione di canali di segnalazione efficaci ed efficienti all'interno delle società/amministrazioni per le società con oltre 50 dipendenti o comuni di più di 10mila abitanti;
- l'indicazione di una gerarchia dei canali di segnalazione: prima i canali interni e poi quelli esterni che le autorità pubbliche sono tenute a istituire;

---

<sup>7</sup> [Gli Stati membri, Italia compresa, avranno due anni di tempo per recepire le nuove norme all'interno del proprio ordinamento nazionale].

- l'estensione della protezione ad un'ampia serie di profili che potrebbero acquisire informazioni sulle violazioni in un contesto lavorativo, ad esempio i lavoratori dipendenti, compresi funzionari pubblici a livello nazionale/locale, volontari e tirocinanti, membri senza incarichi esecutivi, azionisti;
- l'ampliamento dell'ambito di applicazione delle nuove norme anche a settori come gli appalti pubblici, i servizi finanziari, la prevenzione del riciclaggio, la salute pubblica; misure di sostegno e di protezione degli informatori da possibili ritorsioni, protezione che si estende anche a coloro che assistono il whistleblower, come colleghi e parenti;
- la previsione dell'obbligo, per le autorità e le imprese, di dare riscontro e seguito alle segnalazioni degli informatori entro 3 mesi (con la possibilità di portare il termine a 6 mesi per i canali esterni in casi debitamente giustificati).

### 7.3. LA DISCIPLINA ITALIANA

In Italia la prima disciplina sul Whistleblowing è stata introdotta con la legge 190/2012 (c.d. Legge "Severino"), che ha inserito l'art. 54-bis nel corpo del Testo Unico del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001), prevedendo un regime di speciale tutela del dipendente pubblico che segnala all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro *"al fine di incentivare i medesimi dipendenti a denunciare gli illeciti rilevanti partecipando all'emersione dei fenomeni di corruzione e di mala gestio"*<sup>8</sup>.

La disciplina, poi, è stata integrata dal D.L. n. 90/2014 (convertito nella L. n. 114/2014) che ha modificato l'art. 54-bis, introducendo l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni e stabilendo che l'Autorità possa ricevere notizie e denunce di illeciti, anche nelle forme previste dall'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001. Da allora, l'ANAC è chiamata a gestire non solo le segnalazioni provenienti dal suo interno, ma anche quelle derivanti da altre amministrazioni pubbliche.

Si sono susseguiti, poi, una serie di Decreti Legislativi che hanno disciplinato il Whistleblowing all'interno di settori ben precisi:

- D.Lgs.72/2015 (ha introdotto gli art. 52 bis e 52 ter nel D.Lgs.385/93 (TUB));
- D.Lgs.90/2017 (ha emanato l'art. 48 del Decreto 231/2007 in materia di antiriciclaggio);
- D.Lgs.129/2017 (ha introdotto gli artt. 4 undecies e 4 duodecies nel D.Lgs. 58/1998 (TUF));

---

<sup>8</sup> [ANAC, Relazione annuale al Parlamento sul 2015].

Ed in fine, al termine di un lungo e travagliato iter legislativo, il 30 novembre 2017 è stata approvata la **Legge 179/2017** recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

La legge in parola introduce un sistema binario che amplia le tutele già previste per i lavoratori che effettuano segnalazioni nel settore pubblico anche ai lavoratori del settore privato al fine di incentivare l’emersione di pratiche illegali realizzate all’interno di enti pubblici e privati.

Nello specifico la Legge si compone di tre articoli:

- **Art. 1:** *“Modifica dell’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti”*.

Tale articolo, a tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazione prevede le seguenti novità:

- divieto di sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro del segnalante;
- comunicazione all’ANAC delle eventuali misure ritorsive da parte dell’interessato o delle organizzazioni sindacali (*“L’ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza”*);
- estensione dell’ambito di applicazione (enti pubblici economici, privati sotto controllo pubblico, fornitori della P.A.);
- segretezza dell’identità del denunciante;
- la segnalazione è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge L. n.241/90 e successive modificazioni (accesso amministrativo agli atti);
- predisposizione di Linee Guida ANAC (sentito il Garante per la protezione dei dati personali) per le procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l’utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione<sup>9</sup>;

---

<sup>9</sup> [Schema di Linee Guida ANAC sottoposto a consultazione nel Luglio 2019 e successivamente condiviso ed integrato dal Garante Privacy con provvedimento n. 215 del 4.12.2019. Tali LG ANAC superano le precedenti adottate nel 2015].

- applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC: da 5.000 a 30.000 euro (se si è accertata l'adozione di misure discriminatorie), da 10.000 a 50.000 euro (se si accerta assenza di procedure o applicazione di procedure non conformi), da 10.000 a 50.000 euro (se si accerta il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute)<sup>10</sup>;
- nullità di atti ritorsivi ed inversione dell'onere della prova nelle controversie;
- reintegro del segnalante licenziato per ragioni legate alla segnalazione.

Le tutele previste dal presente articolo *“non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”*.

- **Art. 2:** *“Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato”*<sup>11</sup>.

La nuova disciplina allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello di Organizzazione e Gestione dell'Ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio. **La Legge prevede nuovi requisiti di validità per i Modelli 231: istituzione di canali di segnalazione, divieto di atti ritorsivi, sanzioni disciplinari (per atti ritorsivi o segnalazioni infondate per dolo o colpa grave).**

- **Art. 3:** *“Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale”*.

In fine, la Legge prevede *“che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.*

---

<sup>10</sup> [Regolamento ANAC 2018 sull'esercizio del potere sanzionatorio].

<sup>11</sup> [Articolo che apporta modifiche all'art. 6 del D.Lgs.231/01 prevedendo l'introduzione dei commi 2 bis, 2 ter e 2 quater].

*La disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.*

*Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine”.*

#### **7.4. GUIDE INTERPRETATIVE “LE NOTE ILLUSTRATIVE DI CONFINDUSTRIA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING”**

Come si è detto nel paragrafo precedente, con l’art. 2 della L. n.179/2017 il legislatore italiano ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti di cui è venuto a conoscenza nell’ambito della sua attività lavorativa. Tale ampliamento ha comportato la modifica dell’art. 6 del D.Lgs.231/01 prevedendo, per l’Ente che decide di adottare un Modello 231 valido ed efficace, la necessità di predisporre apposite forme di tutela per il soggetto che effettua segnalazioni. Per tali ragioni, nel Gennaio del 2018, Confindustria ha redatto una nota interpretative della “disciplina in materia di Whistleblowing” volta ad approfondire i contenuti della richiamata L. 179/2017 cercando di chiarire alcuni aspetti di incertezza.

In particolare, la note di Confindustria rimarcano la necessità di istituire più canali di segnalazione che possano consentire ai lavoratori di denunciare condotte illecite e fraudolente di cui sono venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa nonché l’importanza di istituire un canale anche informatico che possa assicurare la riservatezza dell’identità del c.d. whistleblower (segnalante).

A riguardo, importante appare la precisazione sui concetti di “riservatezza” ed “anonimato”, secondo la quale: nel primo caso si fa riferimento al denunciante che, rilevando la propria identità, beneficia di una tutela adeguata che gli consente di tutelare la sua riservatezza mentre, nel secondo caso, si fa riferimento alla possibilità di effettuare segnalazioni anonime attraverso l’utilizzo dei canali appositamente predisposti dall’azienda.

In questo secondo caso, però, le Linee Guida, esortano ad una maggiore verifica delle segnalazioni (controllo più complesso per evitare che si tratti di denunce infondate).

Da ultimo, al fine di offrire alle imprese chiarimenti teorici e pratici che siano quanto più effettivi possibile, Confindustria ricorda che le piattaforme informatiche possono essere gestite anche da terze parti (enti esterni dalla comprovata professionalità) in quanto espressamente previsto dalla normativa in materia.

#### **7.5. LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE**

Alla luce delle richiamate novità legislative intervenute in materia di Whistleblowing, l'Ente che voglia rendere il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01 idoneo ed efficace, dovrà prevedere le seguenti misure aggiuntive:

- 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;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- 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.

L'Ente, pertanto, dovrà dotarsi di una specifica procedura di segnalazione (policy) che si rifaccia alle indicazioni fornite dalle regolamentazioni ANAC (ivi comprese le osservazioni effettuate dal Garante della Privacy), dalla nota illustrativa di Confindustria, dalla Circolare Assonime n. 16/2018 e dalle recentissime disposizioni di cui alla Direttiva Comunitaria 2019/1937.

Tali procedure dovranno:

- individuare i soggetti destinatari delle segnalazioni;
- individuare l'oggetto delle segnalazioni;
- prevedere un sistema di gestione delle segnalazioni;
- prevedere la formazione dedicata dei soggetti apicali, nonché di quelli a loro subordinati;
- prevedere sanzioni nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- prevedere eventuali forme di ricompensa per il segnalante nell'ipotesi in cui la segnalazione dovesse andare a buon fine.

La procedura di segnalazione ("*Whistleblowing*") adottata da "Predict s.r.l." è riportata nel documento "**Policy Whistleblowing**" e costituisce parte integrante del presente Modello231.

## **CAPITOLO 8**

### **LA FORMAZIONE**

#### **8.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

Ai fini dell'attuazione e a garanzia dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della società "Predict s.r.l." diffondere i principi e le regole di condotta della Società a tutte le risorse, prevedendo un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con le funzioni aziendali preposte e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'informazione e la formazione riguardano anche il personale apicale, ed è realizzata in tutte le circostanze ritenute necessarie, sia soggettive, quali l'assunzione e/o inizio del rapporto, che oggettive, ad esempio a fronte di modificazioni di rilievo del Modello ovvero del verificarsi di circostanze anche di diritto, ad esempio significative integrazioni al D.Lgs.231/01.

Il personale ed i collaboratori sono tenuti a partecipare alle iniziative di informazione e formazione, poiché esse rientrano negli obblighi contrattuali di lavoro.

#### **Comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul portale aziendale.

Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello verranno comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set di informazioni o vengono comunicate indicazioni per il reperimento di un set informativo (Codice Etico, Modello Organizzativo, informativa sulla Privacy, insieme al materiale eventualmente previsto da prassi aziendale), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Essi sottoscrivono per presa visione e accettazione dei contenuti un modulo apposito ed attestano l'avvenuta consegna del predetto set documentale.

#### **Formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs.231/01 è obbligatoria e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, anche mediante sistemi di e-learning in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.

L'attività di formazione riguarda il Modello in riferimento al Decreto e le sue modificazioni e integrazioni ma anche il contesto operativo aziendale attraverso le linee gerarchiche, procedure, ruoli e funzioni, flussi di informazione ecc..

## **8.2 SOGGETTI ESTERNI**

Saranno forniti a Soggetti Esterni alla Società (Consulenti, Agenti, Collaboratori, Fornitori) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello, e sulle conseguenze delle violazioni delle previsioni ivi contenute, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

Nei confronti di terze parti contraenti (es. collaboratori, consulenti, agenti, fornitori, ecc.), che operano con la Pubblica Amministrazione o coinvolte nello svolgimento di Attività a Rischio per conto o nell'interesse della Società, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere, ove possibile, clausole standard, condivise con l'Organismo di Vigilanza, al fine del rispetto del D.Lgs.231/01;
- contenere, ove possibile, apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs.231/01 e di impegnarsi a tenere comportamenti coerenti all'indirizzo di trasparenza e legalità perseguito dalla Società, ovvero a tenere comportamenti non ricadenti nelle fattispecie di reato previste dal Decreto stesso;
- contenere, ove possibile, apposita clausola rescissoria che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs.231/01 (es. clausole risolutive espresse, penali).

Fermo restando che tutti i contratti stipulati successivamente alla data di adozione del Modello da parte della Società devono contenere, ove possibile, la c.d. Clausola 231, per i soggetti coinvolti in attività a rischio 231 (di cui sopra) e già contrattualmente legati a "Predict s.r.l.". precedentemente a quella data, la Società provvederà all'invio di un'informativa integrativa che afferma che gli stessi sono a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs.231/01 e, ove possibile, che gli stessi s'impegnano a tenere comportamenti non ricadenti nelle fattispecie di reato previste dalla norma, con allegata un'attestazione, di presa visione della stessa, che sarà restituita a "Predict s.r.l.".

In ogni caso e in particolare ove non fosse possibile inserire nei contratti le previsioni sopra indicate, la Società dovrà inviare alle terze parti contraenti una copia del Codice Etico, oltre alle citate informative.

## **CAPITOLO 9**

### **LE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO DI “Predict s.r.l.”**

#### **9.1. LA METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE**

L’art. 6 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 231/01 prescrive l’individuazione delle cosiddette “Aree Sensibili” o “a Rischio”, cioè di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui si potrebbe verificare la commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

Si è, pertanto, analizzata la realtà operativa aziendale nelle aree/settori in cui è risultato apprezzabile il rischio della commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/01, evidenziando i momenti e i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un’indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

L’iter metodologico seguito dalla Società per l’individuazione delle Attività Sensibili e dei Processi di supporto alla realizzazione di alcune tipologie di reati è scomponibile nelle seguenti fasi:

- **Risk Assessment:** definizione dettagliata del perimetro oggetto di valutazione e individuazione dei corretti processi aziendali e dei relativi referenti;
- **Gap Analysis:** valutazione del sistema di controllo interno in essere; raccolta, mediante interviste e analisi documentale, delle informazioni necessarie a costruire la mappa delle principali attività a rischio reato, l’elenco delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti configurati come reati e per i quali sia prevista una responsabilità della Società ai sensi del Decreto, l’analisi e la valutazione dei punti di debolezza individuati e la determinazione dei possibili rimedi.

#### **9.2 LE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO**

Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree di attività a Rischio di commissione Reato si è proceduto ad un’analisi della struttura societaria di “Predict s.r.l.” nonché delle intervenute modifiche legislative in materia di Responsabilità degli Enti e dell’evoluzione/crescita aziendale successivamente alla data di adozione del presente Modello.

Si è, quindi, provveduto a individuare le attività maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs.231/01 che è possibile identificare nelle seguenti:

- rapporti con la P.A. (acquisizione di contratti con Enti pubblici mediante partecipazione a procedure di gara ad evidenza pubblica/gestione delle relazioni istituzionali);

- gestione delle licenze/certificazioni;
- selezione, assunzione e valutazione del personale;
- amministrazione del personale;
- gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- marketing , sviluppo del business e comunicazione commerciale;
- approvvigionamento beni e servizi;
- Produzione e consegna;
- Gestione della sicurezza aziendale / gestione ITC;
- Tutela della proprietà intellettuale;
- gestione del Magazzino;
- gestione della contabilità, degli adempimenti fiscali, della tesoreria e del recupero crediti;
- predisposizione e approvazione bilancio;
- gestione degli affari societari;
- Assegnazione incarichi professionali;
- Gestione delle trattative private;
- Gestione omaggi , sponsorizzazioni e liberalità;
- Gestione del contenzioso;

Si è, quindi, giunti alla conclusione che le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Modello adottato da “Predict s.r.l.” (e che dunque saranno disciplinate in appositi protocolli), vadano individuate nei seguenti reati presupposto:

- **Art. 24 D.Lgs.231/01** (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture);
- **Art.24 bis D.Lgs.231/01** (delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- **Art. 24 ter D.Lgs.231/01** (Delitti di Criminalità organizzata);
- **Art. 25 D.Lgs.231/01** (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso di ufficio);
- **Art. 25 ter D.Lgs.231/01** (Reati Societari);
- **Art. 25 septies D. Lgs.231/01** (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);

- **Art. 25 octies D.Lgs.231/01** (Ricettazione, Riciclaggio o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);
- **Art. 25 novies D.Lgs.231/01** (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- **Art. 25 decies D.Lgs.231/01** (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- **Art. 25 duodecies D.Lgs.231/01** (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- **Art. 25 quinquiesdecies D.Lgs.231/01** (Reati Tributari).

L'analisi è stata condotta avvalendosi delle "interviste" svolte sia in fase di redazione del Modello che in fase di revisione , durante le quali sono stati raccolti i seguenti dati:

- descrizione delle attività svolte da ciascun dipendente "Predict s.r.l.";
- prassi aziendali in uso;
- possesso di certificazioni;
- esistenza di procure e deleghe di funzione;
- modalità di archiviazione di documenti e dati;
- protezione delle reti informatiche e dei software elaborati da "Predict s.r.l.";
- andamento aziendale a seguito dell'adozione del Modello.

Le interviste non hanno una struttura "fissa", ma le domande sono state formulate tenendo conto del ruolo ricoperto da ciascun soggetto in azienda e delle possibili attività a rischio.

Dall'analisi delle Interviste e della documentazione acquisita (ad es. certificazioni, organigramma, manuali procedurali, ecc.), è stato possibile formulare i "protocolli specifici" per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs.231/01, tenendo conto della tipologia di business che caratterizza la Società e di quanto riportato nelle Linee Guida di riferimento.

La documentazione relativa alle interviste è messa agli atti della Società ed è a disposizione dell'OdV e degli aventi diritto.