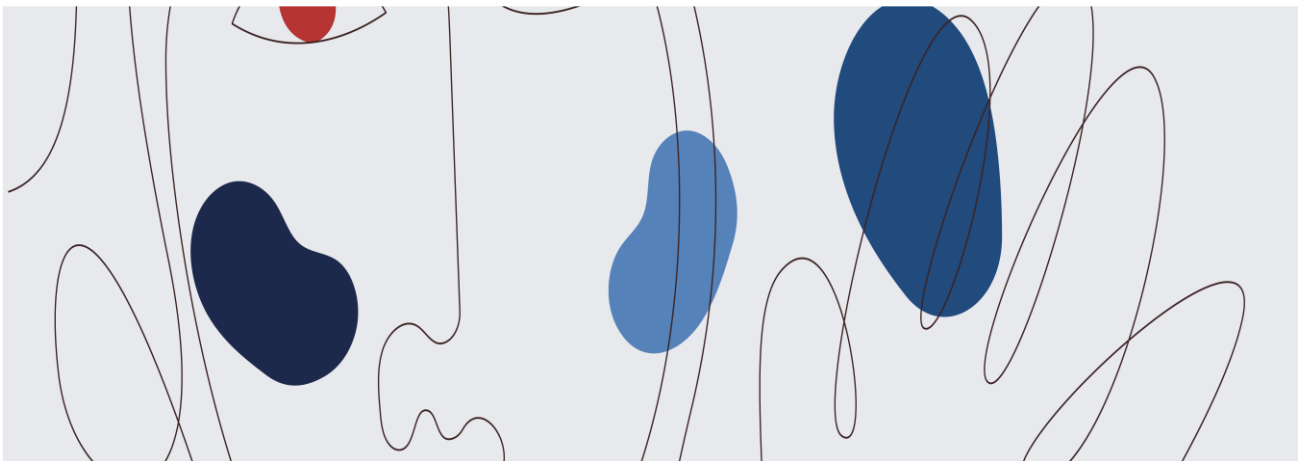


MODELLO ORGANIZZATIVO

EX D.LGS. N. 231/2001

DOCUMENTO DI PARTE GENERALE



***“DIVERSE PROFESSIONI,
SUPPORTO UNICO”.***

<i>Emissione</i>	<i>Data</i>	<i>Motivazione</i>
n. 0		Prima adozione
n. 1	18/11/2021	Prima revisione
n.2	30/07/2026	Revisione per intervenuta Deliberazione organizzativa adottata dal CdA del 6/9/2023 relativa all'“ Aggiornamento del funzionigramma e della pianta organica dell'Ente ” nonché per le integrazioni all'elenco dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. n. 184/2021, della Legge n. 22/2022, del Decreto-Legge n. 116/2025, del D.Lgs. n. 211/2025, della Legge n. 75/2026 e del D.Lgs. n. 81/2026.

INDICE

DEFINIZIONI	3
1. ENTE DI ASSISTENZA E PREVIDENZA PLURICATEGORIALE (EPAP)	6
2. LINEAMENTI DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO DELL'ENTE	8
2.1 IL CODICE ETICO	15
2.2 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	16
2.3 WHISTLEBLOWING: ODV GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	16
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO ²³¹ ADOTTATO DALL'EPAP	17
3.1 LA COMPLIANCE AL DECRETO ²³¹ : IL PRINCIPIO DELLA SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI SUBSTRATO DEI PROTOCOLLI DI COMPORTAMENTO ²³¹	18
3.2 CONFIGURAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO: IL RISK ASSESSMENT ²³¹ ED IL RISCHIO RESIDUO "ACCETTABILE"	20
3.3 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO: <i>BEST PRACTICES</i> STRUMENTI ORIENTATIVI E CONFORMATIVI, SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E COMPLIANCE INTEGRATA.....	21
3.4 IL MECCANISMO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO: IL RUOLO DELL'ODV	22
4. LO STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.1 CONFERIMENTO DELL'INCARICO: STRUTTURA, COMPOSIZIONE, COMPENSO, DURATA, REVOCA, DECADENZA E RINUNCIA.....	24
4.2 AUTONOMIA, INDIPENDENZA, ONORABILITÀ, PROFESSIONALITÀ, CONTINUITÀ D'AZIONE E DOTAZIONE FINANZIARIA.....	26
4.3 ATTIVITÀ DI VIGILANZA: IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ODV	28
4.4 SISTEMA DI FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI	29
5 L'ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEL MODELLO ²³¹ E DEL CODICE ETICO.....	32
5.1 INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	32
5.2 IL PIANO FORMATIVO SUL MODELLO ²³¹ : L'ADERENZA AI CRITERI DI CONTINUITÀ, INTENSITÀ, SPECIALIZZAZIONE E TRACCIABILITÀ.....	34
6 IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	34
6.1 SOGGETTI DESTINATARI DELLE SANZIONI	34
6.2 APPARATO SANZIONATORIO, CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLA SANZIONE E CONDOTTE RILEVANTI: LE VIOLAZIONI FORMALI E LE VIOLAZIONI CHE POSSONO AVERE CONSEGUENZE PREGIUDIZIEVOLI PER L'EPAP	35
6.3 PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLA SANZIONE: TITOLARE DELL'AZIONE, GARANZIE A TUTELA DELL'ACCUSATO, FUNZIONE COMPETENTE AD APPLICARE LE SANZIONI.....	39
7 LA RESILIENZA DEL MODELLO ²³¹ NEL PROCEDIMENTO A CARICO DELL'ENTE: IL RUOLO STRATEGICO DELL'ODV NELLA PRATICA DEL RAVVEDIMENTO POST FACTUM.....	40

DEFINIZIONI

Nel presente documento si intendono per:

- **Ente di Previdenza ed Assistenza Pluricategoriale, EPAP:** Ente che adotta ed attua il presente Modello²³¹.
- **Assetto/Modello organizzativo "base":** Delinea la struttura dell'Ente ed esprime l'insieme di principi, regole, procedure e deleghe che determina le modalità di attuazione dell'attività economica attraverso cui viene generato valore. Nel suo complesso rappresenta il sistema attraverso il quale l'insieme delle informazioni di natura gestionale, finanziaria ed economica diventano tra di loro intellegibili e fonte delle informazioni necessarie alla direzione per guidare con profitto il business aziendale.
- **Attività sensibili²³¹:** Attività potenzialmente esposte a rischio-reato.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria.
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione dell'EPAP.
- **Clausole contrattuali²³¹:** Clausole contrattuali volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal Decreto, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'EPAP nel Modello²³¹ e che ne sanzionano le violazioni.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dall'EPAP. Rappresenta l'insieme di valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività dell'Ente.
- **Colpa di organizzazione:** L'inottemperanza da parte dell'Ente dell'obbligo di adottare cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo.
- **Conflitto di interesse:** Il conflitto di interessi reale è la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona tende a interferire con l'interesse primario dell'Ente, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.
- **Destinatari:** Tutti i soggetti tenuti al rispetto del presente Modello Organizzativo²³¹.
- **Decreto Legislativo n. 231/2001 (Decreto²³¹):** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300"* e successive modifiche ed integrazioni.
- **Documento informatico:** Qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria ovvero programmi specificatamente destinati a rielaborarli.
- **Enti:** soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
- **Interesse e vantaggio:** Esprimono il perseguimento ovvero l'ottenimento da parte dell'Ente di un beneficio economico o patrimoniale di qualsivoglia tipologia.

- **Modello/Assetto Organizzativo²³¹/MO²³¹**: Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'EPAP, ai sensi dell'art. 6, c. 1, lett. a), del Decreto²³¹.

L'esponente 231 indica sulla base di quali fattori ed esigenze normative un Modello/Assetto "base" di un Ente deve essere moltiplicato per rispondere alle esigenze espresse dal Decreto²³¹.

- **Organismo di Vigilanza o OdV**: L'Organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dall'Ente la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello²³¹.

- **Persona incaricata di un pubblico servizio (art. 358 c.p.)**: "Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

- **Poteri delegati**: Possono rappresentare **a)** il piano delle deleghe e dei poteri gestionali conferiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, in adempimento delle previsioni di cui all' art.2381 c.c. (delega gestoria); **b)** il piano delle deleghe e delle procure conferite a soggetti apicali dell'organizzazione aziendale (delega di funzioni) al cui interno andranno ulteriormente evidenziate: 1) deleghe di natura operativa, connesse a singole aree di attività aziendale, che richiedono adeguate deleghe di funzioni e correlati poteri esterni di rappresentanza; 2) deleghe specificamente attribuite nell'ambito di sottosistemi organizzativi a valenza normativa specifica: Sistema di Salute e Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008); Sistema Ambientale (D.Lgs. n.152/2006 e s.m.i.); Reporting finanziario (Legge. n. 262/2005); Reporting di sostenibilità (D.Lgs. N. 125/2024); Tax control framework (D.Lgs. n. 128/2015); Sistema Privacy (GDPR).

- **Protocolli di comportamento/Cautele²³¹**: L'insieme delle cautele (regole, principi, procedure, istruzioni operative) di controllo e di comportamento tese a ridurre continuamente e ragionevolmente il rischio-reato al fine di condurlo ad un rischio-reato "accettabile" da parte dell'EPAP.

- **Pubblica Amministrazione**: il legislatore non definisce in via generale il concetto di pubblica amministrazione e, pertanto, allo stato attuale, la nozione più ampia ed attendibile, pur se riservata allo specifico settore, è quella contenuta nel T.U. sul pubblico impiego (art. 1, co. 2, D. Lgs. n. 165/2001), secondo cui per pubbliche amministrazioni si intendono "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

- **Pubblico ufficiale (art. 357 c.p.)**: "Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

- **Reati:** I reati presupposto dai quali dipende la responsabilità amministrativa ex Decreto²³¹.
- **Responsabili dei Servizi/Key Officer:** I soggetti che hanno la responsabilità operativa di ciascun Servizio all'interno dell'EPAP nel cui ambito possa emergere un rischio potenziale di commissione dei Reati e sono titolari dei flussi informativi da destinare all'Organismo di Vigilanza.
- **Rischio residuo accettabile:** Il rischio-reato residuo "accettabile" rappresenta il limite alle potenzialità di miglioramento del presente Modello²³¹ ovvero il verificarsi del reato non era arginabile con le misure organizzative in quel determinato momento storico accreditate dalle scienze aziendalistiche o infine con strumenti di compliance pretendibili dall'azienda quando ha scelto il proprio sistema organizzativo.
- **Risk assessment²³¹:** La mappatura delle attività a rischio reato che richiede un efficace metodo organizzativo di rilevamento e di valutazione.
- **Segregazione delle funzioni:** Esprime il principio in base al quale i soggetti che intervengono in una fase non possono svolgere alcun ruolo nelle altre fasi del processo decisionale.
- **Servizi:** Rappresentano articolazione e configurazione dell'assetto organizzativo nell'EPAP.
- **Soggetti Apicali:** Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'EPAP ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'EPAP.
- **Soggetti Sottoposti:** Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.
- **Sistema disciplinare:** Strumento normativo e regolatorio teso a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei protocolli operativi.
- **Soggetti Terzi:** a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fornitori, i consulenti, i professionisti, le agenzie di lavoro, gli appaltatori e subappaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 del D. Lgs. 276/2003, nonché eventuali ulteriori soggetti che l'Ente ritenesse opportuno identificare.
- **Stakeholders:** Tutti i soggetti, individui od organizzazioni, attivamente coinvolti nell'attività dell'EPAP.
- **Strumenti informatici o digitali:** qualsiasi contenuto, dato o atto rappresentato in forma elettronica, creato, gestito e conservato attraverso sistemi informatici o telematici.
- **Whistleblowing:** sistema di rilevamento e di gestione delle violazioni del Modello²³¹ ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

1. ENTE DI ASSISTENZA E DI PREVIDENZA PLURICATEGORIALE (EPAP)

L'EPAP è un ente pluricategoriale avente natura di fondazione iscritto all'albo delle associazioni e fondazioni che gestiscono attività di previdenza ed assistenza¹.

L'EPAP attua la tutela previdenziale a favore degli iscritti, dei loro familiari e superstiti, secondo quanto previsto dallo Statuto e dai propri regolamenti, approvati dalle autorità di vigilanza in conformità alle disposizioni di legge.

L'EPAP non ha fine di lucro e non usufruisce di finanziamenti pubblici o altri ausili pubblici di carattere finanziario: per il conseguimento degli scopi di cui ai punti precedenti, ricerca e promuove ogni forma di collaborazione e di attività con i Consigli Nazionali dei dottori agronomi e dottori forestali, degli attuari, dei geologi e con gli organi della Federazione Nazionale degli Ordini dei chimici e dei fisici oltre che con gli Ordini Territoriali delle categorie interessate.

L'Ente inoltre:

- concorre alla realizzazione di forme pensionistiche complementari provvedendo alle forme di assistenza obbligatoria nonché a quelle facoltative nei limiti delle disponibilità di bilancio.
- provvede alle forme di assistenza obbligatoria a favore degli iscritti attuando principi di mutua assistenza e solidarietà;
- può promuovere forme di assistenza facoltativa e di welfare nei limiti delle disponibilità di bilancio, trattamenti volontari di previdenza e di assistenza sanitaria integrativi, mediante apposite gestioni autonome, nei limiti di legge, utilizzando anche fondi speciali costituiti con apposita contribuzione;
- per il perseguimento degli scopi sociali può partecipare a consorzi o società che svolgono l'attività di garanzia collettiva dei fidi;
- nell'attuare gli interventi assistenziali e di welfare può realizzare iniziative volte a promuovere l'attività professionale e la formazione degli iscritti nonché promuovere iniziative che sostengono il reddito dei professionisti e favoriscono i giovani professionisti nell'ingresso al mercato del lavoro e delle professioni, all'uopo utilizzando il "*Fondo contributo di solidarietà*":

- Governance

La Governance dell'EPAP include i seguenti Organi

- a) il Consiglio di Indirizzo Generale;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Presidente;
- d) i Comitati dei Delegati;
- e) il Collegio dei Sindaci.

Per quanto concerne il sistema di amministrazione e controllo dell'Ente si rinvia alle previsioni contenute nello "*Statuto dell'EPAP*" e nel "*Regolamento per l'attuazione delle attività statutarie dell'Ente di Previdenza ed Assistenza Pluricategoriale*" (cfr. **Allegato 1**)

¹ Il substrato normativo sotteso alla natura giuridica ed all'operatività dell'EPAP è integrato da: Libro I, Titolo II, Capo II "*Delle associazioni e delle fondazioni*" del Codice Civile; D.Lgs. 10 febbraio 1996 n. 103 in materia di "*Tutela previdenziale obbligatoria dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione*"; D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 509 in materia di "*Trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza*"; D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 in materia di "*Disciplina delle forme pensionistiche complementari*"; Art. 13 "*Disciplina dell'attività di garanzia collettiva dei fidi*" del D.L. 30 settembre 2003, n. 269 in materia di "*Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell'andamento dei conti pubblici*".

- Struttura organizzativa



La struttura organizzativa è caratterizzata da una configurazione per Servizi:

- **Direzione**
- **Istituzionali**
- **Amministrativi**
- **Informatici**
- **Infrastrutture**
- **Gare, Acquisti e Logistica**
- **Contributivi**
- **Previdenziali, Assistenziali e Welfare**
- **Legale e Compliance**
- **Finanza**

In ordine all'articolazione dei Servizi si rinvia alla Deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 settembre 2023 *"Aggiornamento del funzionigramma e della pianta organica dell'Ente"* attraverso cui si definiscono funzioni, ambiti di competenza e responsabilità (Responsabili/Key Officer) ad esse riconducibili (cfr. **Allegato 2**).

2. LINEAMENTI DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO DELL'ENTE

- I Criteri di attribuzione della responsabilità: la c.d. colpa di organizzazione

Il Decreto²³¹ ha introdotto una responsabilità autonoma e diretta per “**fatto proprio**” degli Enti/Società discendente dalla commissione delle fattispecie criminosi ricomprese nel novero dei **c.d. reati presupposto** compiuti nel loro interesse e/o vantaggio da soggetti inseriti nell'organizzazione aziendale.

Detta responsabilità è di **natura penale** posto che, da un lato, è lo stesso Pubblico Ministero competente per il reato presupposto a dover svolgere le indagini relative alla responsabilità dell'Ente, e dall'altro, sarà lo stesso Giudice Penale competente a conoscere del reato presupposto ad accertare la configurabilità dell'illecito penale a carico della Società.

Se il reato commesso dalla persona fisica integra e rappresenta un “presupposto” (l'innescò della responsabilità²³¹), la struttura tipica dell'illecito penale dell'Ente risulta caratterizzata dalla necessaria presenza di due tipologie di elementi costitutivi che si manifestano su un piano d'osservazione e di accertamento di tipo **oggettivo e soggettivo**.

I criteri di attribuzione della responsabilità all'ente di tipo “**oggettivo**” richiedono che il reato presupposto sia stato commesso da determinati soggetti che **abbiano un rapporto qualificato** con l'ente (Apicali/Sottoposti, v. sotto) ed **agito nell'interesse o vantaggio** di quest'ultimo: a riguardo si parla pertanto di necessaria presenza di una dipendenza soggettiva ed un legame teleologico.

Quanto alla **dipendenza soggettiva**, gli autori del reato presupposto sono individuati entro due macro categorie: **soggetti Apicali e soggetti Sottoposti**.

I soggetti apicali sono classificati sulla base di un criterio oggettivo-funzionale: ciò significa che non rileva la mera qualifica formale del singolo bensì la funzione svolta in concreto. Apici sono le persone che hanno funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa autonoma “funzionalmente” o “finanziariamente”, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso. Tale prima categoria rinvia quindi ai vertici dell'ente ovvero ai soggetti che si ritiene esprimano la volontà e la politica dell'ente stesso secondo una prospettiva che non si riduce in senso convenzionale al solo CdA ma che intercetta tutti i soggetti che indipendentemente dalla qualifica loro attribuita esprimono di fatto autorità strategica e gestionale.

Gli apicali sono stati identificati in relazione alle funzioni concretamente svolte che devono rientrare tra quelle di **rappresentanza, amministrazione o direzione**.

Per quanto riguarda i rappresentanti, il rinvio è alla rappresentanza organica o istituzionale esercitata per legge ed in capo agli amministratori. Nella categoria delle funzioni di amministrazione rientrano, oltre ovviamente i membri del CdA, tutti quei soggetti che rivestono ruoli di gestione e di governo dell'ente, indipendentemente dall'esercizio di poteri esecutivi. Per compiti di direzione si fa riferimento, principalmente, alla figura del direttore generale che, pur non essendo organo dell'Ente ma dipendente sottoposti alle direttive del CdA, acquisiscono un'importanza operativa pari o superiore, nei fatti, a quella degli amministratori.

Nella categoria degli apicali rientrano altresì coloro che svolgono le suddette funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione all'interno di Unità organizzativa/Funzione/Servizi (nel

caso dell'EPAP) dell'ente dotata di "oggettiva" autonomia finanziaria e funzionale da accertare in concreto.

Tali qualifiche formali vengono poi equiparate a quelle **di mero fatto**: l'esercizio di fatto deve essere continuativo e significativo, e non meramente episodico od occasionale, tutti i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione o anche soltanto di alcuni di essi. In particolare, le caratteristiche definite dalla giurisprudenza per l'attribuzione della qualifica di amministratore di fatto sono le seguenti: autonomia decisionale e poteri di controllo; programmazione e adozione di decisioni che investano globalmente la società e il futuro della stessa; individuazione come organo direzionale e gestionale anche da parte dei soggetti terzi rispetto alla compagine sociale; esercizio in concreto e nel continuo di funzioni quali il controllo della gestione sotto il profilo contabile e amministrativo, la formulazione di programmi e l'emanazione di direttive.

Soggetti subordinati sono le persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali e vi rientrano i **rappresentanti negoziali** che - in quanto scelti attraverso determinati atti di procura generale o speciale - hanno obbligo di rendicontazione tipici della posizione di subordinazione e quindi presuppongono la sottomissione all'altrui sfera di vigilanza e controllo, nonchè **tutti i soggetti** che sono inquadrati in uno stabile rapporto subordinato con l'Ente e quindi siano inseriti nell'organigramma societario: precaria e dibattuta è la riconducibilità entro tale sfera dei soggetti quali consulenti, collaboratori esterni, agenti e concessionari alla vendita sebbene appaiano sotto la direzione ed il controllo dei soggetti apicali.

Per legame teleologico si intende il collegamento causale che deve sussistere tra il reato commesso dalla persona fisica ed il vantaggio o l'interesse derivante all'ente.

A prescindere dalle puntualizzazioni e dalle oscillazioni di dottrina e giurisprudenza in ordine ai connotati della sistematicità ovvero della occasionalità delle violazioni, il significato delle espressioni "*interesse*" e "*vantaggio*" è indiscusso e si intende riferito al perseguimento o all'ottenimento da parte dell'impresa di un beneficio economico o patrimoniale di qualsivoglia tipologia: risparmio di spesa sui costi di consulenza e sugli interventi strumentali, accelerazione dei tempi o dei ritmi di lavoro velocizzando gli interventi di manutenzione e di risparmio sul materiale al fine di aumentare la produttività, aumento della redditività dell'attività, incremento di valore dell'azienda, elusione dei costi legati alla disposizione delle necessarie misure antinfortunistiche, omissione di adeguati e continui corsi di formazione per i dipendenti differenziati per tipologia di destinatario.

Avuto riguardo al reato commesso nell'interesse, si fa riferimento a due tipologie di condotte da accertare *ex ante* cioè al momento della commissione del reato:

- a) l'ipotesi in cui il delitto risponde a quella che si è soliti qualificare come "politica d'impresa" - "un modo di essere della società", laddove cioè la condotta criminosa sia conforme ad un metodo gestionale del soggetto collettivo che nel perseguimento del massimo profitto non rinuncia all'utilizzo di mezzi illeciti, valorizzando una prospettiva finalistica della condotta apprezzabile *ex ante* a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto;
- b) la condotta criminale è "comunque funzionale" alle necessità ed agli interessi dell'ente, si pensi al soggetto apicale/sottoposto che scelga o venga indotto a corrompere in qualche modo un pubblico amministratore onde consentire alla società di appartenenza di vincere illecitamente la gara di appalto.

Con riferimento al reato commesso a vantaggio, il vantaggio dell'Ente quale dato oggettivo andrà identificato *ex post* (cioè dopo la commissione del reato e valutabile sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito) in qualsiasi utilità patrimoniale oggettivamente apprezzabile, tornaconto o risultato concreto che sia derivato in capo allo stesso a seguito della commissione di un illecito penale da parte di uno dei soggetti sopra qualificati.

Il criterio di attribuzione della responsabilità all'ente di tipo "soggettivo" è rappresentato dalla **c.d. colpa di organizzazione** ovvero l'inottemperanza da parte dell'Ente dell'obbligo di adottare cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo.

Sebbene la colpa di organizzazione si possa manifestare in modo differente a seconda che il reato sia commesso da un apicale ovvero da un sottoposto (artt. 6 e 7 del Decreto²³¹, ove si parla da un lato di Modello di organizzazione e gestione "MOG" e dall'altro di Modello di organizzazione, gestione e controllo "MOGC"), è pacifico e comune ad entrambi i casi che il contributo dell'Ente allo svolgersi della vicenda delittuosa venga misurato in termini di *"agire disorganizzato"* - *"affidabilità del sistema organizzativo"* - *"carenze nella strutturazione delle cautele organizzative e di prevenzione"*.

Il Decreto²³¹ individua ed affida alla compresenza di quattro elementi **la prova liberatoria dell'Ente**:

- a) l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo,
- b) la nomina dell'Organismo di Vigilanza,
- c) la vigilanza non omessa o insufficiente da parte dell'OdV,
- d) l'elusione fraudolenta del MO²³¹ ovvero la situazione per cui il MO²³¹ abbia di fatto rappresentato un ostacolo per la realizzazione del progetto criminoso tale da costringere gli autori del reato ad aggirare i controlli da esso previsti.

Il dovere di auto-organizzazione dell'ente trova nel Modello²³¹ la sua traduzione formale e sostanziale.

L'art. 6 del Decreto²³¹ enuclea le esigenze che devono sorreggere il Modello²³¹ al fine di poter essere ritenuto idoneo a prevenire (impedimento e riduzione) i reati in sede di accertamento processuale:

- a)** individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (Mappatura del rischio/Risk Assessment);
- b)** prevedere specifici protocolli di gestione delle Attività Sensibili, che esplicitino in modo chiaro come i ruoli interessati debbano comportarsi nell'eseguire l'Attività Sensibile (Protocolli di comportamento²³¹);
- c)** individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d)** prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (Sistema di flussi informativi);
- e)** introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f)** prevedere modelli di rilevamento delle segnalazioni whistleblowing.

L'art 7 del Decreto²³¹ stabilisce che, in caso di illeciti commessi da soggetti in posizione sub-apicale, l'ente sia esente da responsabilità qualora provi che i soggetti apicali abbiano correttamente adempiuto ai propri obblighi di direzione e di vigilanza.

Lo stesso articolo, stabilisce che l'adozione da parte dell'Ente di un Modello²³¹ idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, prima della realizzazione dell'evento, costituisca l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e sia esimente della responsabilità dell'ente.

▪ **Elenco dei reati presupposto (rinvio)**

Le fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente sono soltanto quelle espressamente indicate nel Decreto²³¹ ovvero in leggi speciali che fanno riferimento allo stesso articolato normativo.

Nel corso degli anni, l'ambito di applicazione oggettivo della responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto²³¹ è notevolmente ampliato, a tal ragione l'EPAP monitora l'impatto delle novelle legislative attraverso il continuo aggiornamento del *"Catalogo dei reati presupposto"* contenuto nell'**Allegato 6** al presente Modello²³¹.

▪ **Il Processo penale a carico dell'Ente: l'accertamento della responsabilità e l'applicazione delle sanzioni**

Nel **Processo**²³¹ è compito dell'accusa (Pubblico Ministero) dimostrare il c.d. **Illecito dell'Ente** ovvero:

- l'esistenza del reato presupposto in capo alla persona fisica inserita nella compagine organizzativa sotto la veste di apicale/sottoposto (*"relazione organica"*);
- l'aver agito nell'interesse/vantaggio della società **ovvero** la sussistenza di precisi elementi che colleghino teleologicamente ovvero *"avuto riguardo alle finalità sottese"* l'azione della persona fisica all'interesse/vantaggio della persona giuridica (*"relazione teleologica"*): l'ente infatti non risponde se gli apicali/sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;
- elementi concreti da cui far discendere, ricostruire e *"dimostrare"* la colpa di organizzazione intesa quali **deficit organizzativo/carenze organizzative che hanno** determinato le condizioni di verifica del reato: attività di accertamento che farà leva su un'indagine che avrà ad oggetto lo schema *"MO²³¹+OdV+Elusione fraudolenta"*;
- il nesso causale tra colpa di organizzazione e reato presupposto.

La giurisprudenza ha chiarito che *"la mancata adozione e l'inefficace attuazione degli specifici modelli di organizzazione e di gestione prefigurati dal legislatore (artt. 6 e 7 del Decreto²³¹ e art. 30 del D.lgs. 81/08) non può assurgere ad elemento costitutivo della tipicità dell'illecito dell'ente ma integra una circostanza atta ex legge a dimostrare che sussiste la **colpa di organizzazione-deficit organizzativo**, la quale va però specificamente provata dall'accusa"*.

Spetterà al Giudice, infatti, svolgere un giudizio di idoneità del modello di organizzazione e gestione adottato o che avrebbe dovuto essere adottato, sulla base del criterio epistemico-valutativo della cd. *"prognosi postuma"*, proprio della imputazione della responsabilità per colpa, collocandosi idealmente nel momento in cui l'illecito è stato commesso, al fine di verificare se il *"comportamento alternativo lecito"*, ossia se l'osservanza del modello organizzativo virtuoso, per come esso è stato

attuato in concreto o avrebbe dovuto essere, avrebbe eliminato o ridotto il pericolo di verifica di illeciti della stessa specie di quello verificatosi, non richiedendosi una valutazione della "compliance" alle regole cautelari di tipo globale.

Ove l'osservanza della regola cautelare, al posto del comportamento inosservante, non avrebbe comunque consentito di eliminare o ridurre il pericolo, cioè se l'evento non risulta evitabile, allora non vi sarà spazio per l'affermazione della colpa.

Occorre quindi verificare se lo **standard di compliance** che si ritiene sarebbe stato doveroso adottare, fosse esigibile/pretegnibile dall'Ente in quanto compatibile con la tipologia e struttura dell'impresa.

Il Giudice, in altri termini, è chiamato a operare una verifica in concreto dell'adeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo, attuato o che avrebbe dovuto essere attuato, verificando se il reato della persona fisica rappresenti la concretizzazione del rischio che la regola cautelare organizzativa violata mirava ad evitare o, quantomeno, tendeva a rendere minimo; ovvero deve accertare che, se il modello "idoneo" fosse stato rispettato, l'evento non si sarebbe verificato.

Ovvero, come pure è stato detto, è compito del Giudice individuare la specifica disciplina di settore, anche di rango secondario, che ritenga violata o, in mancanza, le prescrizioni della migliore scienza ed esperienza dello specifico ambito produttivo interessato, dalle quali i codici di comportamento ed il modello con essi congruenti si siano discostati, in tal modo rendendo possibile la commissione del reato da parte del soggetto collettivo.

Sebbene dunque la mancanza della Compliance²³¹ non determini automaticamente la responsabilità dell'Ente e non venga ritenuto "elemento costitutivo della tipicità dell'illecito"²³¹ ma semplicemente una circostanza mediante cui dimostrare la colpa di organizzazione, il protagonista assoluto su cui si incentra il focus della valutazione giudiziale non può che essere il Modello organizzativo "base" dell'Ente per come elevato alla potenza²³¹ al fine di **governare il rischio-reato**.

Nell'attività di valutazione del Modello organizzativo²³¹, il Giudice dovrà tenere conto dei seguenti profili:

- l'adeguatezza dell'**attività di risk assessment** intesa come individuazione delle aree a rischio reato, percezione e valutazione del rischio reato e del suo grado di intensità;
- la capacità del MO²³¹, non di impedire e precludere in termini assoluti la commissione di illeciti, quanto piuttosto la propensione dello stesso ad "**abbassare**" il livello di rischio che venga commesso un illecito nell'ambito dell'attività aziendale;
- l'attitudine del MO²³¹ a circoscrivere, definire e monitorare l'area del **c.d. rischio residuo accettabile** ovvero il limite alle potenzialità di miglioramento del Modello con strumenti di compliance concretamente pretegnibili dall'azienda: il Giudice dovrà verificare se la società poteva impedire l'evento adottando misure organizzative ma anche se queste ulteriori cautele fossero ipotizzabili come necessarie ed esigibili dai vertici dell'azienda, e apparissero come ragionevolmente da adottare al momento in cui il Modello è stato redatto ovvero nel corso della sua implementazione;
- la **concreta applicazione** dei Protocolli di comportamento²³¹ e l'impegno dei vertici a far rispettare tali precetti;
- l'autonomia/operatività dell'**OdV** e l'efficacia del sistema di flussi informativi, tenuto sempre conto dell'efficienza causale nella commissione del reato presupposto, nel senso che la condotta

del soggetto agente sia stata resa possibile da una mancata adeguata garanzia di autonomia dell'OdV;

- l'efficienza dei **momenti informativi e formativi**;
- l'adeguatezza e l'operatività delle **clausole contrattuali**²³¹;
- l'effettiva **operatività del sistema disciplinare** e delle relative sanzioni: si ritiene infatti da un lato che la configurazione di reazioni punitive alla violazione delle prescrizioni contenute nel Modello rappresenti in qualche modo la garanzia della vincolatività delle procedure di presidio previste dalla società, e dall'altro che la previsione di apposite sanzioni evidenzia l'attenzione e l'importanza che l'amministrazione riconnette al rispetto di quanto pattuito nel Modello organizzativo;
- l'adozione da parte dei responsabili del reato di condotte particolarmente subdole, consistendo nel sottrarsi con malizia ad un obbligo ovvero nell'aggiramento di un vincolo, nello specifico rappresentato dalle prescrizioni del Modello ("**elusione**"), unitamente ("**fraudolenza**") non ad una semplice e frontale violazione delle regole del Modello quanto piuttosto ad una condotta ingannevole-falsificatrice-obliqua, tale da frustare con l'inganno il diligente rispetto delle regole da parte dell'ente. L'esonero dell'ente dalla responsabilità²³¹ può trovare una ragione giustificativa solamente in quanto la condotta del soggetto agente rappresenti una "dissociazione dello stesso dalla politica d'impresa": a questo punto il reato costituisce il prodotto di una scelta personale ed autonoma della persona fisica, realizzata non già per effetto di inefficienze organizzative, ma piuttosto, nonostante un'organizzazione adeguata, poiché aggirabile, appunto soltanto attraverso una condotta ingannevole.

Ove l'Ente risultasse responsabile dell'illecito²³¹, il Giudice potrà applicare le seguenti **sanzioni amministrative** previste dal Decreto:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca, che è sempre disposta in quanto consegue automaticamente all'accertamento della responsabilità dell'Ente;
- la pubblicazione della sentenza ogniqualvolta ricorrono gli estremi per l'applicazione della sanzione interdittiva.

Le **sanzioni pecuniarie** sono applicate "per quote" in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, e l'importo di una quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549.

L'entità della sanzione pecuniaria si ottiene moltiplicando il numero complessivo di quote per il valore attribuito a ciascuna di esse.

Il Giudice determina il numero complessivo delle quote (all'interno della forbice prevista dal Decreto) tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Successivamente definisce e fissa l'importo della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio

finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito².

Le **sanzioni interdittive** sono le seguenti e possono essere applicate anche congiuntamente:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
- il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (cioè prestazioni di interesse sociale fornite dalla PA o da un ente pubblico a tutte indistintamente le persone o a determinate categorie (es. servizi postali/trasporti ferroviari). Il divieto di contrarre con la PA può essere anche limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale deroga di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Dette sanzioni sono particolarmente invasive e possono paralizzare l'attività dell'ente fino a due anni (**natura temporanea**) ovvero in alcuni casi anche in via **definitiva** (può essere così disposta l'interdizione dall'esercizio dell'attività ed il divieto di contrattare con la PA qualora l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione: a tal ragione il Decreto ne dispone l'applicazione solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo se ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dall'illecito²³¹ un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti: in quest'ultimo caso la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti ovvero quando l'ente già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito²³¹ ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

In luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva e nei casi descritti dal Decreto (ad esempio nell'ipotesi in cui dalla sanzione possa emergere il rischio di rilevanti ripercussioni sull'occupazione), il Giudice potrà disporre la prosecuzione dell'attività e nominare un Commissario giudiziale che vada a sostituire il vertice gestorio per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata: il Commissario curerà l'adozione ed efficace attuazione del MO²³¹ alla luce dei compiti e dei poteri affidati dal Giudice tenuto conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente, provvedendo a relazionare sull'andamento e la gestione dell'attività svolta nonché sulle modalità con le quali sono stati attuati i modelli organizzativi.

La **confisca** è destinata a sottrarre il **prezzo** (cioè quelle cose che sono state date determinare o istigare il reo quali, ad esempio denaro o altre utilità economiche) o il **profitto del reato** (cioè l'utilità economica immediatamente derivante dall'avvenuto compimento del reato/il vantaggio economico di diretta ed immediata derivazione causale dal reato, anche se si tratta di beni in cui è stato

² Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211 "Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673".

trasformato l'originario profitto come, ad esempio, i beni immobili acquistati con il denaro ottenuto dalla commissione di un reato tributario ovvero ogni altra utilità realizzata come effetto mediato ed indiretto dell'attività criminosa presupposto. Ove non fosse possibile il recupero materiale del prezzo o del profitto, il Decreto prevede che la confisca venga disposta per equivalente ovvero avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Il pericolo/rischio maggiore collegato alle sanzioni interdittive risiede nella possibilità che esse vengano applicate dal Giudice "con largo anticipo" rispetto all'eventuale giudizio di condanna: le stesse infatti potranno essere inflitte già nella c.d. fase cautelare del processo penale²³¹ che beneficia di tempistiche decisamente più elevate rispetto all'ordinario iter processuale.

Alle sanzioni interdittive come "misure cautelari" si aggiungono il **sequestro preventivo** del prezzo o del profitto del reato ove si ritenga che la loro libera disponibilità e permanenza possa incentivare la commissione di nuovi reati e il **sequestro conservativo** finalizzato alla conservazione della garanzia patrimoniale dell'ente imputato verso l'Erario in merito al pagamento della sanzione pecuniaria e ove vi sia fondata ragione di ritenere che dette garanzie manchino o si disperdano esso potrà riguardare i beni mobili ed immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute.

Le sanzioni pecuniarie potranno essere ridotte e le sanzioni interdittive non troveranno applicazione qualora l'ente:

- si adoperi per il risarcimento del danno,
- si adoperi per la messa a disposizione del profitto, ma soprattutto si mostri da subito pronto e disponibile ad eliminare le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatesi: a riguardo il Giudice potrà desumere dati positivi/negativi proprio dall'attività di vigilanza dell'OdV.

2.1 IL CODICE ETICO

La presenza obbligatoria di un Codice Etico nell'ambito dei Modelli organizzativi predisposti ai sensi del Decreto²³¹ non è prevista per legge, ma sulla sua opportunità vi è ormai assoluta convergenza di vedute sia da parte della giurisprudenza che della letteratura in materia.

Con ordinanza del 1° Agosto 2023 n. 23427/2023, la Cassazione Civile ha enunciato il principio secondo cui il *"Codice Etico costituisce il necessario completamento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente, in quanto documento aziendale diretto ad individuare, in riferimento all'etica e ai valori che ispirano l'impresa, diritti, doveri e responsabilità di tutti coloro che partecipano alla realtà aziendale"*.

Nella circolare n. 83607/2012 della Guardia di Finanza, si trova altresì precisato come la predisposizione di un formale *"Codice etico di condotta (corpo normativo interno) per tutti gli appartenenti alla persona giuridica, pur non costituendo un adempimento con conseguenze prestabilite, nel quadro del D. Lgs. n. 231/2001 può ben riflettere una dimostrazione tangibile e molto evidente (testimonianza positiva) della determinazione dell'ente in favore del rispetto dei valori di legalità applicata, cui è ispirata la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti"*.

Coerentemente a tali orientamenti ed alle linee di indirizzo tracciate dagli orientamenti giurisprudenziali e dalle *best practices*³, l'EPAP ha adottato un Codice Etico ((di seguito "*Codice*", in **Allegato 4**) così strutturato:

- a) l'indicazione dei destinatari del Codice;
- b) le modalità di informazione e formazione sullo stesso;
- c) i principi etici di riferimento;
- d) i principi e le norme di comportamento;
- e) le sanzioni disciplinari conseguenti alla violazione del Codice.

Il Codice è pubblicato nel sito istituzionale www.epap.it.

Il Codice integra di fatto uno dei principali presidi di prevenzione rispetto alla commissione di illeciti e rappresenta una vera e propria "Carta delle Relazioni" dell'EPAP che consente di instaurare un clima culturale all'interno dell'Ente che dissuada anche dal porre in essere condotte che possano dare luogo a reati.

Il Codice costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo rispetto alla commissione dei reati contenuti nel catalogo²³¹: a tal ragione il documento si focalizza in particolar modo sui comportamenti rilevanti ai fini del Modello organizzativo²³¹ per come emersi e valutati nelle risultanze dell'attività di risk assessment²³¹.

Essendo parte costituente del MO²³¹, il Codice possiede requisiti coerenti con il Modello organizzativo stesso, rispondendo alle esigenze di effettività e di idoneità, intese rispettivamente come "*esistenza di fatto, concretezza, realtà*" e "*il carattere di ciò che è adatto*" per svolgere una determinata attività.

A tal ragione, per quanto riguarda i Soggetti Terzi, la diffusione di principi e valori etici dell'EPAP è stata favorita richiamando il rispetto del Codice quale obbligo contrattuale.

2.2 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie adottato dall'EPAP assicura la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego.

Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con strumenti manuali e informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Ritenuto che una cattiva gestione delle risorse finanziarie possa rappresentare un elemento strumentale (ad esempio attraverso la creazione di fondi occulti) alla commissione di alcuni reati presupposto caratterizzati anche da sanzioni molto incisive - quali riciclaggio, autoriciclaggio,

³ Le Linee Guida Confindustria (ed. 2021) evidenziano come "*L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati 231 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice dell'ente e dovrebbero focalizzarsi sui comportamenti rilevanti ai fini del Decreto 231*". L'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili precisa che "*L'elaborazione del Modello deve mostrare una coerenza di fondo fra i risultati dell'attività di risk assessment, i protocolli di prevenzione stabiliti, i principi enunciati nel Codice Etico, le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare e la documentazione predisposta*" ("Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" - 2019).

corruzione - le procedure implementate in EPAP sono tese a stabilire soglie di importo, meccanismi di firme incrociate, deleghe formali per i rapporti bancari e i pagamenti.

2.3 WHISTLEBLOWING: ODV GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

In attuazione del del Decreto Legislativo attuativo n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (*“Decreto Whistleblowing”*), tenuto altresì conto delle indicazioni operative contenute nelle *best practices* in materia⁴, l'EPAP ha adottato un *“Sistema Whistleblowing”* allegato al presente documento di Parte Generale e composto da:

- a) Whistleblowing Policy;
- b) Modulo per la segnalazione Whistleblowing;
- c) Informativa sul trattamento dei dati personali per la gestione delle segnalazioni (cfr. **Allegato 5**).

I documenti facente parte del Sistema Whistleblowing sono pubblicati in una sezione dedicata del sito internet dell'EPAP <https://epap.it/trasparenza/whistleblowing/>.

L'EPAP ha individuato l'Organismo di Vigilanza quale Gestore delle segnalazioni ed istituito quale *“canale informativo dedicato”* apposita piattaforma online conforme alla normativa di riferimento, il cui link di accesso viene reso disponibile sul sito istituzionale dell'Ente nell'area *“Amministrazione Trasparente”* nella sezione *“Corruzione”*.

In tal ruolo, l'OdV è chiamato a:

- a) verificare l'adozione e l'attivazione del canale interno di segnalazione, in conformità all'art. 6, co. 2-bis, d.lgs. n. 231/2001 e, quindi, al d.lgs. n. 24/2023;
- b) verificare la predisposizione delle procedure interne per la ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing;
- c) valutare e gestire le segnalazioni ricevute;
- d) monitorare le attività formative e informative.

EPAP ha previsto che, in caso di conflitto d'interessi con l'OdV, la segnalazione c.d. Whistleblowing è gestita dal Sostituto del Gestore così come individuato nella Whistleblowing Policy rinvenibile nella predetta Sezione del sito internet EPAP.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO²³¹ ADOTTATO DALL'EPAP

Il Modello²³¹ adottato dall'EPAP è costituito dai seguenti documenti:

- Parte Generale;
- Parte Speciale al cui interno sono richiamati i contenuti essenziali delle cautele ravvisate nei Protocolli di comportamento²³¹ nonché la rubrica dei medesimi;
- Statuto e Regolamento per l'attuazione delle attività statutarie dell'EPAP (cfr. **Allegato 1**);

⁴ Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (Delibera ANAC n°311 del 12 luglio 2023) e Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione (Delibera ANAC n° 478 del 26 novembre 2025); Nuova disciplina *“Whistleblowing Guida operativa per gli enti privati (Confindustria, Ottobre 2023); Nuova disciplina del Whistleblowing e impatto sul D.Lgs. n. 231/2001 (CNDCEC, Ottobre 2023); Il ruolo dell'OdV nell'ambito del Whistleblowing (AODV 231, Ottobre 2023).*

- Funzionigramma e Pianta organica dell'EPAP (cfr. **Allegato 2**).
- Mappatura del rischio-reato/Risk assessment²³¹ (**Allegato 3**);
- Codice Etico (**Allegato 4**);
- Sistema Whistleblowing (**Allegato 5**);
- Elenco reati presupposto (**Allegato 6**).

Le regole contenute nel Modello²³¹ si applicano a tutti gli esponenti aziendali che sono coinvolti - anche di fatto - nelle attività di EPAP considerate a rischio ai fini della citata normativa.

In particolare, il Modello²³¹ si applica ai seguenti **Destinatari**:

- componenti degli Organi sociali (Consiglio di Indirizzo Generale; Consiglio di amministrazione; Presidente; Comitati dei Delegati; Collegio dei Sindaci);
- dirigenti (ovvero coloro che risultano inquadrati in tal modo in base al CCNL applicabile);
- dipendenti (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine);
- soggetti Terzi.

I Soggetti Terzi devono essere vincolati al rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto²³¹, del Modello²³¹ nonché dei principi etici e comportamentali adottati dall'Ente attraverso il Codice Etico, mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali (**cd. clausole²³¹**), che consentano all'EPAP, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto²³¹).

3.1 LA COMPLIANCE AL DECRETO²³¹: IL PRINCIPIO DELLA SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI SUBSTRATO DEI PROTOCOLLI DI COMPORTAMENTO²³¹

Nell'attività di implementazione del Modello²³¹ sono state prese in considerazione le esigenze normative di cui al Decreto²³¹, le coordinate operative elaborate dalla giurisprudenza di legittimità e merito⁵ nonché le *best practices* in materia variamente denominate (linee guida elaborate dalle associazioni rappresentative degli enti, norme accreditate dalla comunità tecnico-scientifica, regole cautelari formalizzate in contesti organizzativi complessi nonché buone prassi adeguate a prevenire il reato).

Tenuto conto di siffatto *benchmark* specialistico, l'intelaiatura del Modello²³¹ dell'EPAP presenta le seguenti proprietà:

A. Documento di Parte Generale del Modello²³¹ che oltre a descrivere la governance e l'assetto organizzativo disciplina al suo interno:

- a) il codice etico;

⁵ Di seguito le pronunce di cui si è tenuto conto nell'implementazione del MO²³¹ e nella preliminare attività di *"Due-diligence giurisprudenziale"* tesa a verificare lo status di adeguamento del Modello²³¹ antecedente al Kick-off individuato per l'inizio delle attività di restyling: Tribunale di Milano, Sezione X Penale, Sentenza n. 3314/2023 (Johnson & Johnson); Tribunale di Milano, Sezione Autonoma Misure di Prevenzione, Decreto del 22 ottobre 2024 (Banca Progetto); Corte di Cassazione, Quarta Sezione Penale, Sentenza n. 31665/24 (Bonatti); Tribunale di Milano, Sezione Autonoma Misure di Prevenzione, decreto, 6 giugno 2024 (Dior); Tribunale di Milano, sezione autonoma misure di prevenzione, decreto, 3 aprile 2024 (Armani); Tribunale di Milano, sezione autonoma misure di prevenzione, decreto 15 gennaio 2024 (Alviero Martini); Tribunale di Milano, Sezione Seconda Penale, Sentenza n. 1074/2024 (BT Italia); Corte di Cassazione, Quarta Sezione Penale, Sentenza n. 30039/2025 (Raffinerie di Gela Spa, S.g.s. Sertec S.r.l., Cosmi Sud S.r.l.). Trib. Milano, sez. II, ord. 15 luglio 2025, n. 1299 (Visibilia).

- b) le modalità di scoperta delle violazioni del Modello;
- c) il sistema disciplinare;
- d) l'istituzione, la composizione, il funzionamento e gli obiettivi dell'Organismo di Vigilanza (OdV) ed il Sistema di flussi informativi.
- e) il sistema whistleblowing.

Ai fini dell'adeguatezza e dell'effettività del Modello²³¹, l'EPAP definisce ed implementa altresì un'intensa attività di **informazione e formazione dei Destinatari** attuata sia attraverso una diffusione e comunicazione che mediante l'erogazione di qualificate iniziative di formazione ispirate i ai criteri di continuità e di intensità nonché finalizzate a divulgare ed implementare la comprensione Protocolli di comportamento²¹³ adottati (cfr. **Allegato 7**).

B. Documento di Parte Speciale del Modello²³¹ che contempla nello specifico:

- 1) la descrizione della struttura dei reati presupposto;
- 2) la mappatura delle attività a rischio reato (Risk assesment);
- 3) i principi generali di comportamento e i contenuti essenziali delle cautele ravvisate nei protocolli di comportamento²³¹ implementati dall'EPAP;
- 4) la rubrica dei protocolli operativi, allegati al Modello²³¹, che integrano il volto procedimentale e sostanziale della cautela orientata a ridurre il rischio-reato.

C. Documento di Mappatura del rischio/Risk assessment ovvero la fase cognitivo-rappresentativa funzionale espressamente dedicata alla percezione del rischio-reato ed alla valutazione del suo grado di intensità.

Come nel diritto penale individuale, sia il coefficiente psicologico che quello della colpa presuppongono che l'agente si sia rappresentato il rischio derivante dalla sua condotta attraverso le conoscenze disponibili in quel momento, allo stesso modo l'Ente è stato chiamato a fare una ricognizione a tappeto dei fattori di rischio, il che risulta un'attività sicuramente più complicata rispetto a quanto avvenga nell'agire individuale, dal momento che ancora una volta si richiede un efficace metodo organizzativo di rilevamento e di valutazione.

La mappatura, pertanto, è stata effettuata secondo il rigore del seguente procedimento:

- a) individuazione delle aree potenzialmente a rischio-reato con particolare riguardo alle aree c.d. strumentali, ovvero quelle che gestiscono strumenti finanziari, destinati a supportare la commissione dei reati stessi;
- b) rilevazione dei processi sensibili dai quali potrebbero derivare le ipotesi di reato perseguibili, il che significa selezionare le attività, al cui espletamento è connesso il rischio di commissione di reati, indicando le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti;
- c) rilevazione e valutazione del grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio-reato;
- d) descrizione delle possibili modalità di commissione dei reati, allo scopo di forgiare le indispensabili cautele preventive.

D. Protocolli di comportamento²³¹, rappresentano il dovere di organizzazione che grava sull'EPAP, in quanto hanno come obiettivo strategico quello della cautela, cioè l'apprestamento di misure idonee a ridurre continuamente e ragionevolmente il rischio-reato.

E. Segregazione delle funzioni, è il principio fondamentale che ispira il contenuto e l'operatività dei Protocolli di comportamento²³¹ adottati dall'EPAP in base al quale i soggetti che intervengono in una fase non possono svolgere alcun ruolo nelle altre fasi del processo decisionale e ciò, lo si capisce, risponde all'esigenza di evitare che il processo o una parte rilevante di esso resti nelle mani di un'unica funzione, con il rischio di ingenerare conflitti di interesse capaci di accentuare il rischio-reato.

Il **contenuto del Protocollo di comportamento²³¹** contempla:

- a)** l'indicazione di un responsabile del processo a rischio-reato, il cui compito principale è quello di assicurare che il sistema operativo sia adeguato ed efficace rispetto al fine che intende perseguire;
- b)** la regolamentazione del processo, ovvero l'individuazione dei soggetti che hanno il presidio di una specifica funzione, e ciò in osservanza del predetto principio di segregazione delle funzioni;
- c)** la specificità e la dinamicità del protocollo, laddove il primo requisito evoca la sua aderenza sostanziale rispetto al rischio da contenere, mentre il secondo presupposto attiene alla capacità del modello di adeguarsi ai mutamenti organizzativi che avvengono nella compagine sociale;
- d)** la garanzia di completezza dei flussi informativi, che rivestono un ruolo assolutamente centrale sul versante dell'effettività della cautela e, da ultimo, un efficace monitoraggio e controllo di linea, ovvero quelli esercitati dal personale e dal management esecutivo come parte integrante della propria attività gestionale e decisionale, il che presuppone, non solo la necessaria distinzione di ruoli tra controllore e controllato, ma anche la necessità di evitare possibili condizionamenti impropri che possono verificarsi ogniqualvolta il controllo è esercitato da soggetti che condividono con i controllati la medesima prospettiva retributiva, sia in termini di incentivazione che di disincentivazione.

3.2 CONFIGURAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO: IL RISK ASSESSMENT²³¹ ED IL RISCHIO RESIDUO "ACCETTABILE"

Attraverso il supporto di un software di *compliance*²³¹ progettato per la gestione e la messa in atto del "231 Cycle" mediante l'ottimizzazione delle attività di rilevamento, valutazione e pesatura del rischio-reato²³¹, si è proceduto individuando all'interno dell'EPAP le Attività Sensibili ovvero quelle attività potenzialmente esposte a rischio reato, specificando per ognuna di esse le fattispecie di rischio reato ed i ruoli eventualmente coinvolti (cfr. **Allegato 3**).

Di ogni Attività Sensibile è stata descritta la modalità operativa, ipotizzandone eventuali condotte devianti con possibili realizzazioni dei reati.

Si è proceduto quindi ad una valutazione del livello di "*Rischio Inerente*" di ogni Attività Sensibile, secondo una metodologia di Risk Assessment basata su **Probabilità e Impatto**.

Eventuali sotto parametri di valutazione della Probabilità e dell'Impatto sono specificati nella Parte Speciale del presente Modello²³¹: è stato dato anche un valore ai singoli reati presupposto, in funzione dell'apparato sanzionatorio previsto *ex lege*.

Si è poi passati alla valutazione dell'efficacia del sistema dei presidi attuato dall'EPAP per ogni Attività Sensibile.

I parametri di valutazione dei presidi considerati sono: Procedure, Segregazione, Deleghe, Monitoraggio e Tracciabilità.

I sotto parametri di valutazione di ognuno dei Presidi sono meglio specificati nella Parte Speciale: in questa sede è sufficiente specificare che ad ognuno di essi è stato associato un peso direttamente proporzionale all'efficacia del presidio.

Alla media del punteggio presidi ottenuta corrisponde un valore del presidio che inciderà sull'abbattimento del rischio inerente.

È stato, infine, definito uno *scoring* finale e assegnazione di un giudizio sintetico di “*Rischio residuo*”, qualificato nel seguente modo, per ogni attività sensibile:

Minimo
Basso
Medio
Alto
Massimo

Obiettivo finale del Modello²³¹ è il raggiungimento ed il mantenimento del c.d. **Rischio residuo accettabile** ovvero tendere alla condizione per cui il sistema di prevenzione implementato dall'EPAP non possa essere aggirato se non fraudolentemente.

La letteratura ritiene infatti che potrà essere valutato idoneo in sede di accertamento processuale, il Modello²³¹ che lasci residuare un rischio accettabile rappresentato dal limite alle potenzialità di miglioramento del Modello stesso ovvero il verificarsi del reato presupposto non era arginabile con le misure organizzative in quel determinato momento storico accreditate dalle scienze aziendalistiche o, infine, con strumenti di compliance pretendibili dall'Ente quando ha scelto il proprio sistema organizzativo.

3.3 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO: *BEST PRACTICES* STRUMENTI ORIENTATIVI E CONFORMATIVI, SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E COMPLIANCE INTEGRATA

Tenuto conto delle *best practices* in materia, **le attività funzionali alla stesura del disegno del Modello²³¹ sono state:**

- la raccolta e l'analisi della documentazione aziendale interna aggiornata, comprensiva dei report periodici predisposti dall'Organismo di Vigilanza;
- il supporto operativo del Servizio Legale e Compliance nonché dell'OdV in carica;
- gli incontri e le interviste con le funzioni aziendali interessate all'identificazione, valutazione e gestione delle attività Sensibili, tra i quali il Consiglio di Amministrazione, il Direttore, i Responsabili

dei Servizi (Key Officer), con l'obiettivo di identificare e valutare l'esposizione del EPAP al rischio di commettere una delle fattispecie penali previste dal Decreto²³¹;

- l'identificazione delle aree/attività sensibili e mappatura delle stesse, ai fini della definizione delle attività sensibili a rischio rispetto alle casistiche di reato considerate;
- l'identificazione e valutazione complessiva del rischio residuo all'interno dell'EPAP, al fine di accertare il grado di probabilità di accadimento dell'evento e dell'impatto che il medesimo determinerebbe, individuando le metodologie di intervento che possono consentire di ridurlo;
- la struttura ed i contenuti delle attività formative in ambito²³¹.

L'attuazione del presente Modello²³¹ richiederà:

- { il rispetto dei Protocolli di comportamento²³¹ finalizzati alla regolamentazione, gestione e monitoraggio delle attività sensibili;
- { il rispetto del principio di segregazione dei ruoli e dei poteri.
- { il rispetto del sistema di deleghe;
- { il rispetto dell'intero sistema dei controlli interni sviluppato (primo, secondo e terzo livello);
- { il rispetto del principio di tracciabilità di gestione dell'attività sensibile, secondo quanto previsto dal Protocollo di comportamento²³¹, al fine di una previsione *ex ante* o ricostruzione certa *ex post* di come l'attività sensibile sia stata gestita;
- { la pianificazione ed erogazione di un piano formativo connotato dai requisiti di continuità, intensità, specializzazione e tracciabilità;
- { l'effettiva operatività del sistema disciplinare;
- { l'operatività dell'Organismo di Vigilanza attraverso il concreto esercizio dei seguenti compiti:
 - verificare l'adeguatezza del Modello²³¹ a seguito di evoluzioni normative ovvero organizzativa o modifiche dell'esposizione a rischio reati;
 - vigilare sul corretto funzionamento del Modello²³¹ attraverso una periodica e predefinita attività di controllo sui principi generali e procedure specifiche;
 - definire e vagliare l'implementazione del Sistema di flussi informativi periodici;
 - favorire e valorizzare una metodologia di compliance integrata in silos/standalone attraverso possibili interazioni operative on-demand (es. Servizio Legale e Compliance, Responsabile per la Trasparenza, DPO);
 - gestire il canale interno di segnalazione whistleblowing.

3.4 IL MECCANISMO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO: IL RUOLO DELL'ODV

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello²³¹ e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;

- risultanze delle attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a monitorare che le stesse modifiche siano effettivamente rese operative.

In aggiunta, al fine di garantire che le variazioni del Modello²³¹ siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra *“processi operativi/prescrizioni contenute nel Modello²³¹/diffusione delle stesse”*, l'Ente apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello²³¹ che attengano ad aspetti di carattere formale/descrittivo.

Si precisa che con l'espressione *“aspetti di carattere formale/descrittivo”* si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione il potere di emendamento circa la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello³¹ dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'Ente;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del Decreto²³¹ e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal Decreto²³¹ da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello²³¹;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello²³¹ a seguito delle verifiche svolte dall'OdV sull'efficacia del medesimo.

Il Modello²³¹ sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

■ Il compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello²³¹

Per quanto riguarda le funzioni di cura dell'aggiornamento del Modello²³¹, l'OdV deve segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di apportare modifiche ovvero aggiornamenti del Modello²³¹, eventualmente formulando anche proposte in merito, a fronte di:

- significative violazioni delle relative prescrizioni da intendersi come quelle che, per qualità, gravità, modalità di commissione o reiterazione, a prescindere dall'applicazione di sanzioni disciplinari, evidenzino la necessità di apportare modifiche al Modello²³¹ al fine di garantirne adeguatezza e/o funzionalità;
- mutamenti nell'organizzazione o nell'attività che incidono su natura, tipologia o intensità dei rischi-reato e/o sul funzionamento dei presidi di controllo (acquisizioni o trasformazioni societarie,

fusioni per incorporazione, apertura di nuove aree di business, assunzione o dimissione di personale impiegato in attività a rischio e/o responsabile di funzioni di controllo, ecc.);

- mutamenti normativi, direttamente o indirettamente rilevanti ai sensi del Decreto²³¹ (es. introduzione o modifica di reati-presupposto ovvero di normative di settore dagli stessi esplicitamente o implicitamente richiamati).

La cura dell'aggiornamento del Modello²³¹ si attua attraverso:

- il costante monitoraggio della normativa;
- l'analisi delle risultanze delle attività di vigilanza;
- la motivata segnalazione all'Organo Amministrativo circa la necessità di apportare modifiche o aggiornamenti al Modello²³¹;
- la verifica dell'adeguatezza dell'aggiornamento del Modello²³¹ prima della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- la verifica dello svolgimento di adeguata attività informativa e formativa al personale sulle modifiche e/o sugli aggiornamenti del Modello²³¹.

4. LO STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 CONFERIMENTO DELL'INCARICO: STRUTTURA, COMPOSIZIONE, COMPENSO, DURATA, REVOCA, DECADENZA E RINUNCIA

▪ Nomina, struttura, composizione e compenso

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della forma giuridica, della natura, del tipo di attività, dei poteri delegati, delle dimensioni e della configurazione organizzativa dell'EPAP nonché del rischio di commissione di reati, ha deliberato di dotarsi di un **Organismo di Vigilanza Monocratico**.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e la permanenza verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina di Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione diviene efficace solo in seguito al rilascio di una formale accettazione per iscritto dell'incarico che contenga altresì una dichiarazione circa la sussistenza dei requisiti prescritti dal Modello²³¹, ed in particolare quelli di eleggibilità, professionalità, autonomia e indipendenza (v. sotto par.4.2).

In primis, l'Organismo di Vigilanza di EPAP, ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovrà:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione dell'Ente;
- svolgere, all'interno dell'Ente, attività operative direttamente connesse all'attività di gestione operativa che siano tali da poter determinare una modifica del risultato economico di EPAP. La sussistenza o meno del requisito di indipendenza, in tali casi, va determinata considerando la funzione cui appartiene l'OdV ed i compiti e responsabilità a questa attribuiti;
- far parte del nucleo familiare degli amministratori, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado.

L'EPAP potrà valutare l'opportunità di nominare un OdV a struttura Collegiale nel caso in cui aumenti il grado di complessità delle attività di vigilanza da svolgere (ad esempio in seguito ad un ampliamento del catalogo dei reati, a cambiamenti nell'assetto organizzativo dell'Ente, ovvero ad una estensione delle attività svolte, con conseguente variazione dei profili di rischio).

In tal caso, la composizione dell'OdV Collegiale potrà prevedere come membro interno di "raccordo" il Responsabile del Servizio Legale e Compliance.

Il **compenso** dell'OdV è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto:

- della valutazione iniziale del rischio per l'adozione del Modello²³¹;
- della complessità del Modello²³¹ adottato;
- del livello dimensionale e organizzativo dell'EPAP.

La delibera di nomina potrà essere aggiornata prevedendo l'opportunità di un adeguamento del compenso inizialmente stabilito nel caso in cui aumenti il grado di complessità delle attività di vigilanza da svolgere, ad esempio in seguito ad un ampliamento del catalogo dei reati, a cambiamenti nell'assetto organizzativo dell'ente, ovvero ad una estensione delle attività svolte, con conseguente variazione dei profili di rischio

▪ **Durata, revoca, decadenza e rinuncia**

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione con **mandato triennale**, indipendentemente dalla durata del mandato del CdA medesimo.

L'Organismo rimane in carica fino alla data della sua naturale scadenza indipendentemente dalla durata del mandato del Consiglio di Amministrazione medesimo.

L'Organismo di Vigilanza può essere rieletto.

Al fine di evitare discontinuità temporale della funzione di vigilanza, nell'ambito del trimestre successivo alla scadenza dell'incarico troverà applicazione il regime di *prorogatio* che consentirà all'OdV uscente di restare in carica fino alla nomina del successivo, garantendo così il rispetto dei requisiti previsti dall'art. 6, co.1 lett.d) del Decreto²³¹ in termini di omessa o insufficiente vigilanza.

L'eventuale **revoca** dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono giusta causa di revoca dell'OdV una comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, nonché - più in generale - nello svolgimento del proprio mandato. La revoca del mandato dovrà, in ogni caso, essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente con atto che specifichi chiaramente i motivi della decisione intrapresa.

L'Organismo di Vigilanza **decade** dalla carica nel momento in cui venga a trovarsi successivamente alla sua nomina:

1. in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c. comma 1 lett. a), b) e c) e nello specifico:

- a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
 - b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori dell'Ente;
 - c) coloro che sono legati all'Ente controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.
2. siano stati condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati nei requisiti di onorabilità sopra riportati.

Costituiscono inoltre cause di **decadenza** dalla funzione di Organismo di Vigilanza:

- i. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei requisiti di onorabilità sopra riportati;
- ii. l'applicazione di una delle pene previste per uno dei reati indicati nei requisiti di onorabilità sopra riportati;
- iii. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

Costituiscono infine ulteriori cause di **ineleggibilità** o **decadenza** dell'OdV rispetto a quelle precedentemente delineate le seguenti:

- a) l'esser stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità (Legge n. 1423 del 1956) o della Legge n. 575 del 1965 (disposizioni contro la mafia);
- b) l'esser imputati o condannati, anche con sentenza non definitiva o emessa ex artt. 444 e ss c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Si precisa infine che la decadenza dalla carica di OdV opera automaticamente sin dal momento della sopravvenienza della causa che l'ha prodotta, fermi restando gli ulteriori obblighi sotto descritti.

L'Organismo di Vigilanza può **rinunciare** alla carica in qualsiasi momento, previa comunicazione da presentarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Sindaci. In caso di sopravvenuta causa di decadenza dalla carica, l'OdV deve darne immediata comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio dei Sindaci.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberare la nomina del sostituto, senza ritardo.

4.2 AUTONOMIA, INDIPENDENZA, ONORABILITÀ, PROFESSIONALITÀ, CONTINUITÀ D'AZIONE E DOTAZIONE FINANZIARIA

I requisiti dell'Organismo di Vigilanza:

{ **Autonomia.** Il Decreto²³¹ richiede l'OdV risulti dotato sia di un autonomo potere di controllo - che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello²³¹ - sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'attività di aggiornamento del Modello²³¹ al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del medesimo.

La caratteristica dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare;
- i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- sia dotato di autonomia finanziaria (v. infra).

{ **Indipendenza.** Il requisito dell'indipendenza viene richiesto all'atto di nomina e deve sussistere per tutta la durata dell'incarico. L'indipendenza si basa su un equilibrio psicologico e intellettuale, che consente all'OdV di esercitare la propria funzione in modo imparziale, senza influenze interne che possano comprometterne l'efficacia.

L'Organismo di Vigilanza deve quindi restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie.

L'OdV non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

{ **Onorabilità.** Il requisito di onorabilità viene essere richiesto all'atto di nomina e deve sussistere per tutta la durata dell'incarico, riguarda la sfera personale dell'OdV, con particolare riferimento ai precedenti giudiziari del componente.

Sebbene non sia espressamente previsto dal Decreto²³¹, tale requisito può essere desunto dalla logica sottesa al sistema da reato degli enti e dalla necessità di garantire la coerenza del sistema ed evitare contestazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria.

A tal ragione, non potrà essere eletto quale componente dell'OdV dell'EPAP chi abbia riportato condanne penali definitive per i reati previsti dal Decreto²³¹, indipendentemente dall'entità della pena, o per altri delitti dolosi con pene superiori a una soglia determinata.

{ **Professionalità.** L'OdV deve possedere un elevato livello di professionalità, combinando competenze tecniche e giuridiche per svolgere in modo efficace la propria funzione di controllo e prevenzione dei rischi-reato mappati nel Modello²³¹.

L'OdV deve essere altamente qualificato ed in grado di assicurare lo svolgimento della funzione con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico tenuto conto delle *best practices* di riferimento: a tal fine, esso deve essere capace di operare in modo autonomo, ma anche di interagire con le

diverse funzioni aziendali, assicurando un sistema di controllo efficace, che garantisca sia la prevenzione dei rischi sia la conformità alle normative di riferimento.

{ **Continuità di azione.** Il requisito della continuità d'azione sintetizza più strettamente i due profili dell'“Agire” legati all'esecuzione della sorveglianza da parte dell'OdV:

- l'agire inteso come “assidua periodicità” tale da consentire all'OdV di ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale. A tal ragione, l'OdV dovrà svolgere le proprie attività con cadenza almeno trimestrale.
- l'agire inteso come “effettività ed adeguatezza” delle attività di controllo che devono essere connotate da valida professionalità e da un elevato tecnicismo tali da consentire all'Organismo di monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti nel Modello²³¹ e le attività svolte in concreto dai suoi destinatari, svolgendo i propri compiti in modo sistematico (calendarizzazione delle attività, verbalizzazioni, flussi informativi, ecc.).

{ **Dotazione finanziaria.** L'EPAP riconosce ed assegna all'OdV un budget adeguato del quale può disporre per lo svolgimento indipendente ed efficace delle proprie attività ovvero per ricorrere a consulenze specialistiche ove ritenuto necessario.

Il budget è stato definito al momento del conferimento dell'incarico ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV ha facoltà di richiedere integrazioni al budget qualora le risorse assegnate risultino insufficienti per svolgere efficacemente le proprie funzioni di vigilanza ovvero qualora emergano speciali necessità di verifiche addizionali e urgenti.

Nell'ambito della propria Relazione periodica al Consiglio di Amministrazione, l'OdV dovrà rendicontare l'eventuale utilizzo del budget.

4.3 ATTIVITÀ DI VIGILANZA: IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ODV

Attraverso l'adozione di un proprio **Regolamento interno**, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a definire in via autonoma i seguenti ambiti operativi:

- **calendarizzazione e metodologia delle riunioni;**
- **attività di verbalizzazione;**
- **modalità e criteri sottesi alla pianificazione delle attività di verifica;**
- **modalità e tecniche di vigilanza;**
- **contenuto della Relazione periodica destinata all'Ente;**
- **modalità di gestione delle risorse finanziarie assegnate;**
- **ausilio di consulenti esterni.**

L'OdV trasmetterà, per informazione, copia del Regolamento adottato al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Sindaci dell'Ente.

Per quanto riguarda l'**esercizio dell'attività di vigilanza**, l'OdV è chiamato a valutare, nel tempo, l'attualità, l'adeguatezza e la funzionalità del Modello²³¹, specialmente in relazione:

- all'effettiva conformità alla natura, alle dimensioni, al sistema di amministrazione e controllo, alla struttura organizzativa (articolazione delle competenze e dei poteri gestori) e alla tipologia delle attività dell'EPAP;
- all'individuazione ed alla valutazione delle attività a rischio reato;
- alla modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- al disegno ed all'operatività dei Protocolli di comportamento²³¹ diretti a programmare l'elaborazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- alla circolarità ed ai contenuti dei flussi informativi periodici nei confronti dell'Organismo medesimo;
- alla continuità, intensità, specializzazione e tracciabilità delle attività formative in materia²³¹;
- all'efficacia ed all'operatività del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello²³¹;
- al disegno ed alla concreta operatività del canale di segnalazione interna whistleblowing;
- all'inserimento di apposite clausole nei contratti con i terzi.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione:

- avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici dell'Ente, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere ed acquisire liberamente tutte le informazioni, i documenti e i dati che ritiene rilevanti. In caso di diniego motivato da parte dei referenti destinatari delle richieste, l'OdV predisporrà un'apposita relazione da trasmettersi al Consiglio di Amministrazione;
- potrà richiedere l'accesso a dati ed informazioni, nonché l'esibizione di documenti ai componenti degli organi sociali, ai Soggetti Terzi ed in generale a tutti i Destinatari.
Con specifico riferimento ai Soggetti Terzi, l'obbligo ad ottemperare alle richieste dell'OdV deve essere espressamente previsto nei singoli contratti stipulati dall'Ente;
- potrà effettuare ispezioni periodiche nelle varie Funzioni aziendali, anche con riferimento a specifiche operazioni (anche in corso di svolgimento) poste in essere dall'Ente.
- potrà avvalersi del supporto delle funzioni aziendali istituzionalmente dotate di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari.

4.4 SISTEMA DI FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI

▪ Flussi informativi dell'EPAP verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto²³¹, l'OdV adotta ed aggiorna periodicamente un "*Sistema di flussi informativi*" (di seguito "**Sistema**") al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'adeguatezza e sull'efficace attuazione del Modello²³¹.

Per un effettivo espletamento dei compiti e delle funzioni attribuitegli, l'OdV ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione aziendale funzionali all'espletamento dell'incarico: tali dati e

informazioni sono trattati nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'omissione degli obblighi di informazione verso l'OdV viene considerata quale inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c. e, pertanto, sanzionabile secondo le previsioni contenute nel sistema disciplinare (v. infra par. 6).

Il **Sistema** risulta così articolato

- **Finalità e Scadenze d'invio** (al 30 giugno ed al 31 dicembre);
- **Tipologia dei flussi informativi:**
 - **periodici:** il Direttore ed i Responsabili dei Servizi operanti in aree a rischio ai sensi del D. Lgs. 231/2001 rilasciano informative in merito al livello di attuazione del Modello²³¹ con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento identificati negli specifici Protocolli di comportamento²³¹, evidenziando le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello organizzativo, le eventuali azioni o iniziative adottate o al piano per la soluzione.
Le attestazioni dei Responsabili di area sono inviate all'OdV, entro 15 giorni dalla scadenza del trimestre ovvero del semestre.
È fatta comunque salva la facoltà dell'Organismo di Vigilanza di raccogliere tali flussi informativi, come ogni altra informazione ritenuta meritoria d'approfondimento, anche in occasione delle proprie attività di verifica periodica.
 - **ad evento:** flussi informativi estemporanei trasmessi dai Destinatari che attengono a criticità rispetto all'applicazione del Modello²³¹ ovvero alla potenziale commissione di reati;
- **Frequenza delle informative periodiche** (trimestrale, semestrale, annuale);
- **Aree/Servizi in ambito e contenuti essenziali del flusso** (ambito direzione, ambito servizi istituzionali, ambito servizi amministrativi, ambito servizio IT; ambito servizio infrastrutture, ambito gare-acquisti-logistica, ambito servizi contributivi, ambito servizi previdenziali-assistenziali-welfare, ambito servizio legale e compliance, ambito servizio finanza);
- **Canali e Responsabilità dell'invio** (i Key Officer titolari dei flussi sono definiti coerentemente all'assetto organizzativo ed alla mappatura dei rischi-reato);
- **Modalità di comunicazione, riservatezza e tracciabilità delle informative:** le informative dovranno essere inviate all'indirizzo e-mail odv@epap.it.
- **Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso l'EPAP**

I flussi "in uscita" dall'OdV contribuiscono alla regolare attuazione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi implementato dall'EPAP e permettono al vertice, responsabile dell'adeguatezza del sistema di controllo interno di gestione dei rischi e del sistema organizzativo, di effettuare un monitoraggio sull'attività svolta dall'Organismo con riferimento al funzionamento e all'osservanza del Modello²³¹ e al suo costante aggiornamento.

I flussi informativi trasmessi dall'OdV sono continuativi, periodici e ad evento.

- **Flussi continuativi**

L'Organismo mantiene uno scambio informativo continuativo con il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Indirizzo Generale, il Collegio dei Sindaci, il Direttore ed il Responsabile del Servizio Legale e Compliance mirato ad intercettare le occasioni in cui sia necessario l'aggiornamento del Modello²³¹ per il sopravvenire di novità normative, giurisprudenziali e/o dottrinali di rilievo.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà, a sua volta, fare richiesta - qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità - di essere sentito da tale organo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso. Inoltre, l'OdV, se ritenuto necessario ovvero opportuno, potrà richiedere di incontrare il Collegio dei Sindaci.

- Flussi periodici

➤ Il Piano annuale delle attività di vigilanza

È compito dell'Organismo di Vigilanza adottare un piano annuale delle proprie attività in funzione dei risultati dell'analisi dei rischi e dell'evoluzione normativa.

➤ Relazione Semestrale

Con cadenza semestrale ed al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Sindaci la *"Relazione sulle attività di vigilanza"* (di seguito *"Relazione"*).

Nella Relazione dovranno trovare dettagliata illustrazione:

- la rendicontazione delle riunioni svolte nel periodo di riferimento;
- gli *highlights* delle riunioni, che riassume in forma discorsiva i principali temi affrontati, le criticità emerse, le decisioni assunte e le eventuali attività di follow up programmate;
- la gestione dei flussi informativi previsti dal Modello²³¹ (in questa sede l'OdV dovrà descrivere le informative ricevute dalle diverse strutture aziendali, richiamando eventualmente la data di trasmissione, i soggetti responsabili coinvolti, l'oggetto dell'informativa e l'esito delle valutazioni effettuate. La rendicontazione non dovrà limitarsi alla mera ricezione del flusso, ma dovrà dare conto di eventuali problematiche riscontrate, dei rilievi mossi e delle richieste di chiarimento o di documentazione integrativa avanzate dall'Organismo);
- gli esiti dell'attività di audizione dei Key Officer;
- la vigilanza sul disegno e l'operatività del Modello²³¹ (ossia le verifiche condotte per accertare che i presidi di controllo delineati nel Modello²³¹ siano effettivamente coerenti con le procedure interne aziendali. In questa sezione dovranno essere indicate le tipologie e il numero degli interventi effettuati, le carenze organizzative e procedurali rilevate, le azioni di miglioramento suggerite e l'esito dei successivi follow up volti a verificare la chiusura dei gap individuati);
- la gestione delle eventuali segnalazioni whistleblowing;
- l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del Modello²³¹ (l'OdV dovrà riferire sugli aggiornamenti effettuati, sulle attività di risk assessment condotte, sugli eventuali gap riscontrati rispetto al

contesto normativo o organizzativo di riferimento e sui piani di azione predisposti per colmare tali lacune, con l'indicazione dei relativi follow up;

- il monitoraggio delle novità normative e giurisprudenziali rilevanti per il Modello²³¹;
- le attività di formazione e informazione in materia²³¹;
- il giudizio motivato sull'effettività e sull'adeguatezza del Modello²³¹ rispetto al profilo di rischio reato dell'EPAP, fondato sulle attività svolte nel periodo.

Sulla base di tale valutazione, l'OdV sarà chiamato a formulare - ove necessario - proposte di aggiornamento del Modello²³¹ e dei relativi presidi, evidenziandone urgenza e impatto.

- Flussi ad evento

L'OdV deve trasmettere all'Organo Amministrativo delle informative "ad evento" qualora si verificano fatti di particolare significatività ovvero rilevante criticità in ordine al funzionamento e/o all'osservanza del Modello²³¹.

In particolare, tali flussi possono essere determinati da:

- emersione, nel corso del ciclo di vigilanza, di criticità rilevanti nell'attuazione del Modello²³¹, incluse violazioni gravi e/o reiterate del Modello organizzativo ovvero del Codice Etico di cui l'Organismo è venuto a conoscenza mediante attività di audit;
- flussi informativi provenienti dalle altre strutture aziendali competenti (per esempio in ipotesi di procedimenti disciplinari per violazioni del Modello²³¹ e/o del Codice etico dell'ente);
- inadempimento da parte dei Key Officer tenuti a trasmettere le informative nei confronti dell'Organismo di vigilanza: compito dell'OdV in questo caso è segnalare l'inadempimento al Consiglio di Amministrazione, proponendo le misure ritenute opportune (es. richiami, correttivi organizzativi, attivazione delle funzioni competenti);
- segnalazioni whistleblowing aventi rilevanza in materia di responsabilità amministrativa di impresa.

5 L'ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEL MODELLO²³¹ E DEL CODICE ETICO

5.1 INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il Modello²³¹ è pubblicato in formato elettronico sul sito internet del EPAP <https://epap.it>.

A seguito della pubblicazione sul sito internet, i Destinatari sono impegnati, nello svolgimento delle attività sensibili afferenti alle Aree/Attività sensibili a potenziale rischio reato, al rispetto delle norme e dei Protocolli di comportamento²³¹ in esso richiamati.

In particolare, obiettivo dell'Ente è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo al proprio personale ma anche nei confronti di chi, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, opera - anche occasionalmente - per il conseguimento degli obiettivi dell'EPAP in forza di rapporti contrattuali, di collaborazione o consulenza.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni interne dell'Ente che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *"promuovere e verificare l'adozione, da parte dell'organo dirigente, di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello"* e di *"promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali"*.

Il **Personale Dipendente** è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività negli ambiti/fattispecie disciplinati dal presente Modello; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, l'EPAP promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte del Personale dipendente, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto²³¹.

L'EPAP garantisce la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, le informazioni sulle strutture organizzative dell'EPAP, sulle attività e sulle procedure aziendali: ogni dipendente deve poter disporre di una copia cartacea o elettronica del Modello e avere facoltà di accesso allo stesso per il tramite della rete intranet aziendale.

Ai nuovi dipendenti sarà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello²³¹ ivi descritti.

Ai **componenti degli organi di Governo dell'EPAP e al Collegio dei Sindaci** sarà resa disponibile copia cartacea o elettronica della versione integrale del Modello.

Analogamente a quanto previsto per il Personale Dipendente, ai nuovi componenti dei menzionati organi sarà consegnata copia cartacea o elettronica della versione integrale del Modello²³¹ al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso: idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i menzionati soggetti circa le eventuali modifiche apportate al Modello organizzativo²³¹, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione e dei contenuti del Modello²³¹ è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti Terzi che intrattengano con l'Ente rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, quali i consulenti, i collaboratori, i Partner Commerciali e strategici e ogni altro soggetto con cui l'EPAP valuti opportuno comunicare il Modello²³¹, in quanto compatibili con le finalità dello stesso.

A tal fine, a tali soggetti EPAP fornirà una copia informatica o cartacea del Modello²³¹; ai terzi cui sarà consegnata la copia del Modello, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento del Documento e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

L'attività di comunicazione viene altresì garantita dall'inserimento di apposite clausole contrattuali²³¹ che prevedono la risoluzione dei rapporti contrattuali, qualora il comportamento dei Terzi violi le linee di condotta e di comportamento prescritte nel Modello²³¹ ovvero compori la possibilità di commettere (anche nella forma del tentativo) uno dei reati presupposto previsti dal Decreto²³¹, fatta salva la facoltà dell'EPAP di chiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti

comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto²³¹ già dalla fase cautelare dell'eventuale procedimento a carico dell'Ente.

5.2 IL PIANO FORMATIVO SUL MODELLO²³¹: L'ADERENZA AI CRITERI DI CONTINUITÀ, INTENSITÀ, SPECIALIZZAZIONE E TRACCIABILITÀ

L'EPAP promuove la conoscenza del Codice Etico e del Modello²³¹ tra tutti i Destinatari attraverso apposite sessioni formative pianificate ad inizio anno attraverso il *"Piano formativo in materia di responsabilità amministrativa da reato"* (di seguito **"Piano formativo"**).

L'attività formativa è tesa alla comprensione della normativa di cui al Decreto²³¹ nonché, in special modo, alla divulgazione ed all'apprendimento dei contenuti e delle modalità di attuazione Modello²³¹.

L'OdV ha il compito di contribuire alla definizione delle attività formative ispirandosi ai criteri di continuità, intensità, specializzazione e tracciabilità, nonché di verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi.

A tal ragione, il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati ed al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello²³¹.

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

A tal proposito, è presente un registro di verbalizzazione delle presenze trasmesso all'OdV e da quest'ultimo adeguatamente archiviato.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Tenuto conto di quanto evidenziato in letteratura *"la configurazione di reazioni punitive alla violazione delle prescrizioni contenute nel modello è garanzia della vincolatività delle procedure di presidio previste dalla società...ciò che interessa al Giudice è che la società dimostri di valutare con attenzione il comportamento dei dipendenti e dei dirigenti in ordine al rispetto della compliance aziendale contestando eventuali comportamenti che possano apparire difformi o dissonanti rispetto a quanto previsto nel modello, mentre la mancata applicazione della sanzione può dipendere da una serie di circostanze (in primis, l'insussistenza dell'inadempimento da parte del dipendente) che non rilevano in punto di valutazione dell'adeguatezza del modello"* e conformemente alle esigenze normative esplicitate nell'art. 6, co.2, lett. e) del Decreto²³¹, l'EPAP ha implementato un **"Sistema disciplinare"** specifico volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello²³¹, del Codice Etico e della Whistleblowing Policy. Le violazioni del Codice Etico sono sanzionate secondo i principi, le regole e le procedure previste nel Codice stesso, cui espressamente si rinvia.

6.1 SOGGETTI DESTINATARI DELLE SANZIONI

Il Sistema disciplinare si rivolge a tutti i soggetti che collaborano con l'Ente a titolo di lavoratori dipendenti (dirigenti e non dirigenti), Amministratori, Sindaci, lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti terzi che operano per conto o nell'ambito dell'Ente e tutti coloro che hanno rapporti contrattuali con l'EPAP per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa o professionale.

6.2 APPARATO SANZIONATORIO, CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLA SANZIONE E CONDOTTE RILEVANTI: LE VIOLAZIONI FORMALI E LE VIOLAZIONI CHE POSSONO AVERE CONSEGUENZE PREGIUDIZIEVOLI PER L'EPAP

L'applicazione delle seguenti sanzioni specifiche discende da un raccordo tra le previsioni della normativa contrattuale applicabile in funzione della tipologia del rapporto e dei principi e delle esigenze sottese al Modello²³¹.

Per le violazioni delle norme di comportamento individuate nel Codice Etico, si rinvia all'apparato sanzionatorio ivi delineato.

- Le sanzioni nei confronti del presidente, degli amministratori, dei sindaci, dei delegati e del revisore

Qualora sia accertata la commissione di una violazione del Modello²³¹ da parte del Presidente, di un Amministratore o di un Delegato potrà essere applicata la sanzione della **sospensione temporanea** o, per i casi di particolare gravità, della **revoca del mandato**, con conseguente sostituzione, in questo ultimo caso, del componente nell'ambito dell'Organo.

Nel caso sia accertata la commissione di detta violazione da parte di un Sindaco o del Revisore sarà applicata la sanzione della **revoca del mandato**, con conseguente sostituzione del componente nell'ambito dell'Organo o del Revisore.

- Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello²³¹ o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Enti Previdenziali Privati.

In particolare:

a) incorre nel provvedimento di **richiamo scritto** il dirigente che attui violazioni:

- realizzate nell'ambito delle attività specificatamente individuate all'interno del Modello²³¹, qualora il mancato rispetto delle prescrizioni previste nello stesso non integri il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto, ovvero non sia stato compiuto con la finalità di commettere uno dei reati previsti nel Decreto o, comunque, vi sia la possibilità che venga contestata la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto;

- che comportino il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione;

- che comportino una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione.

- che genericamente commetta infrazioni di non lieve entità delle procedure interne previste dal presente Modello²³¹ (ad esempio che non osservi i Protocolli di comportamento, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

b) nel caso di violazioni di una o più prescrizioni del Modello²³¹, tali da minare il rapporto di fiducia in relazione alle prestazioni professionali espletate, ovvero in presenza di violazioni che cagionino una lesione, qualificabile come "grave" ex art. 583, 1° comma, cod. pen., all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, verrà applicata la sanzione del **recesso con preavviso**.

In tal caso l'Ente, nel rispetto dei termini di preavviso previsti dalla contrattazione collettiva, può consentire al Dirigente di continuare a svolgere, per detto periodo, la propria attività lavorativa presso lo stesso o altro ufficio, ove non si ritenga di adottare il provvedimento di sospensione cautelativa;

c) in caso di violazioni di una o più prescrizioni del Modello²³¹ o del Codice Etico, talmente gravi da ledere irreparabilmente il rapporto fiduciario con l'Ente e non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, ovvero in presenza delle violazioni che cagionino una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, 1° comma, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, il Dirigente incorre nel provvedimento di **recesso senza preavviso** ex art. 2119 c.c..

La gravità delle infrazioni ed il conseguente provvedimento disciplinare verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dirigente, all'eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi da parte del Dirigente, all'intenzionalità del comportamento nonché al livello di rischio a cui l'Ente può ritenersi ragionevolmente esposto, ai sensi del Decreto, a seguito della condotta irregolare accertata.

Qualora la violazione sia contestata ad altri soggetti in posizione Apicale - Direttore Generale - troveranno applicazione le sanzioni previste per i Dirigenti.

Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello²³¹ sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e dalla contrattazione collettiva applicabile: in relazione a quanto sopra il Modello²³¹ fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità. In particolare, si prevede che:

1. incorre nel provvedimento del **rimprovero verbale** il dipendente che commetta violazioni delle procedure interne previste dal presente Modello²³¹ (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero violi le regole di condotta individuate nel Codice Etico, qualora le infrazioni siano di lieve entità;

2. incorre nei provvedimenti di **rimprovero scritto, multa fino a quattro ore di retribuzione o sospensione fino a dieci giorni** dal servizio e dalla retribuzione il dipendente che ponga in essere le violazioni:

- realizzate nell'ambito delle attività specificatamente individuate all'interno del Modello²³¹, qualora il mancato rispetto delle prescrizioni previste nello stesso non integri il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto²³¹, ovvero non sia stato compiuto con la finalità di commettere uno dei reati previsti nel Decreto²³¹ o, comunque, vi sia la possibilità che venga contestata la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto²³¹;

- degli obblighi, dei doveri e delle norme di comportamento specificatamente individuate nel Codice Etico;

- che comportino il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione;

- che comportino una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione;

- che genericamente commetta infrazioni di non lieve entità delle procedure interne previste dal presente Modello²³¹ (ad esempio che non osservi i Protocolli di comportamento, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero violi regole di condotta previste nel Codice Etico.

L'entità della sanzione deve essere graduata in relazione ai seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- rilevanza della violazione commessa;
- sussistenza di circostanze aggravanti;
- concorso di più lavoratori in accordo tra loro;
- recidiva nel compimento delle violazioni sopra descritte, già sanzionate nel biennio di riferimento.

3. si applica la sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso** al dipendente che ponga in essere le violazioni

- in cui il mancato rispetto delle prescrizioni previste nel Modello²³¹ integrino il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;

- degli obblighi, dei doveri e delle regole di condotta specificatamente individuate nel Codice Etico;

- in cui l'infrazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" ex art. 583, 1° comma, cod. pen., all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione;

Ovvero violazioni del Modello e del Codice Etico di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente. La detta sanzione viene comminata anche al dipendente che sia recidivo, per almeno tre volte in un anno, nel compimento delle violazioni di cui alla precedente lettera b);

4. incorre, infine, nel **licenziamento senza preavviso** il dipendente che compia le violazioni:

Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari

Qualora sia accertata la commissione di violazioni da parte di soggetti terzi saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) in caso di violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello²³¹ o del Codice Etico, verrà applicata la sanzione della **diffida**, ovvero della risoluzione del rapporto, a seconda della gravità della violazione;

b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico, tale da configurare un notevole inadempimento, verrà applicata la sanzione della **risoluzione del rapporto**, ovvero **l'impossibilità di intrattenere ulteriori rapporti con l'EPAP in futuro** nel caso la violazione sia talmente grave da ledere irreparabilmente il rapporto fiduciario con l'Ente.

Nel caso in cui le violazioni di cui sopra siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere, di servizio, o di forniture, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi destinatari, l'Ente può inserire nelle lettere di incarico, nei contratti e/o negli accordi di partnership specifiche clausole contrattuali che prevedono non solo l'obbligo di uniformarsi alle procedure e regole individuate nel Modello e nel Codice Etico e la conseguente applicabilità delle sanzioni previste nel presente Codice in caso di violazione, ma anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti all'Ente dall'applicazione, da parte del giudice, delle misure previste nel Decreto.

- Sanzioni in ambito whistleblowing

Coerentemente alle esigenze contenute nell'art. 21, co. 2 del Decreto n. 24/2023 in materia di "*illeciti whistleblowing*" ed all'art. 17 della Whistleblowing Policy, il responsabile che sia reso colpevole di:

a) ritorsioni contro il Segnalante e i soggetti a questo equiparati (facilitatore e i soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione) che provocano o possono arrecare un danno ingiusto come conseguenza della segnalazione;

b) mancata istituzione del canale di segnalazione interno;

c) adozione di procedure di whistleblowing difformi da quelle previste nel D.Lgs. n. 24/2023;

- d) omessa attuazione della procedura di whistleblowing;
- e) condotte che hanno ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
- f) violazione dell'obbligo di riservatezza;

potrà essere soggetto all'applicazione da parte di EPAP del sistema disciplinare previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e dal contratto collettivo Adepp come sopra dettagliato.

Il responsabile potrà essere altresì soggetto alle sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'ANAC che procederà d'ufficio - ovvero su comunicazione o esposto - secondo le modalità individuate da apposito provvedimento⁶ ed ai sensi dell'art. 21, co. 1, D.Lgs. n. 24/2023, alle quali si rinvia.

Nell'ipotesi accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità civile del soggetto Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, l'EPAP potrà applicare una sanzione da 500 a 2.500 euro unitamente alle sanzioni disciplinari come sopra enunciate.

6.3 PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLA SANZIONE: TITOLARE DELL'AZIONE, GARANZIE A TUTELA DELL'ACCUSATO, SERVIZIO COMPETENTE AD APPLICARE LE SANZIONI

L'azione di accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello²³¹ e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di *privacy* e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Titolare del procedimento di contestazione delle riscontrate o sospettate violazione per l'eventuale adozione della relativa sanzione disciplinare è il Consiglio di Amministrazione che rimette gli atti al Direttore per i seguiti di competenza, astenendosi da ogni valutazione.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre 10 giorni da quando il CdA abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari attraverso un'informativa espressamente dedicata trasmessa dal Responsabile dell'Area Servizi Amministrativi ovvero dall'OdV negli ambiti di sua competenza.

Il Direttore non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti dei Destinatari senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il Destinatario potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

⁶ Ai sensi dell'art. 5 del "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'Anac in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24" (del. ANAC n. 301 del 12 luglio 2023) le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori devono essere inoltrati all'Autorità attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC, che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato disposto, le giustificazioni addotte dal Destinatario si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà in ogni caso ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Il Direttore che applica la sanzione al Destinatario dovrà motivare il provvedimento adottato.

L'eventuale adozione ed applicazione del provvedimento disciplinare sarà comunicata dal Responsabile dell'Area Servizi Amministrativi al Destinatario in forma scritta richiamando espressamente il provvedimento assunto dal Direttore.

Nel caso di violazione del Modello²³¹ da parte di uno o più degli amministratori dell'EPAP, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Indirizzo Generale, il CdA ed il Collegio dei Sindaci dell'Ente al fine di attivare un'istruttoria dedicata nonché per promuoverne gli opportuni provvedimenti ai sensi previsti dalla legge, dallo Statuto e dal regolamento elettorale.

Nel caso di violazione del Modello²³¹ da parte di un membro del Collegio dei Sindaci, l'OdV informa il CdA e lo stesso Collegio dei Sindaci e il Consiglio di Indirizzo Generale affinché adottino gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge, dallo Statuto e dal regolamento elettorale.

7 LA RESILIENZA DEL MODELLO²³¹ NEL PROCEDIMENTO A CARICO DELL'ENTE: IL RUOLO STRATEGICO DELL'ODV NELLA PRATICA DEL RAVVEDIMENTO POST FACTUM

L'intero arco procedimentale²³¹ è disponibile affinché l'Ente valuti e concretizzi la prospettiva "collaborazionista"⁷ verso una ristrutturazione del proprio operare economico.

L'Ente dovrà esternare tale intenzione riparativa già al Pubblico Ministero ("PM") in quanto la particolare configurazione delle investigazioni *de societate*, a causa della "speciale" procedura di archiviazione, potrà rivelarsi proprio il momento migliore per riorganizzarsi, inducendo il PM a convincersi della necessità ovvero anche solo dell'opportunità d'archiviare.

Durante la fase delle indagini e nel prosieguo del procedimento davanti al Giudice penale, sarà decisivo il supporto tecnico e funzionale dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV sarà chiamato a:

- (nell'ipotesi di iscrizione al registro indagati di uno dei Destinatari per reato-presupposto), coordinare e promuovere l'attivazione di un audit interno preliminare (indagini interne secondo le modalità delle investigazioni difensive) nell'ambito di quei processi ovvero in quelle aree sensibili in cui si ritiene sulla base agli elementi noti, che il reato presupposto possa essere stato commesso ovvero tentato;
- orientare e supportare l'Ente nella fase d'ingresso al rito avuto riguardo alla dichiarazione di costituzione ed all'obbligatorietà della difesa tecnica;

⁷ Le condizioni imposte dall'art. 17 del Decreto²³¹ possono essere realizzate in ogni momento, a partire dalle indagini preliminari, in sede cautelare (art. 49), sino all'apertura del dibattimento di primo grado (art. 65) e anche dopo, offrendosi la possibilità di una conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

- affiancare il soggetto incaricato dall'EPAP a tenere i rapporti con l'Autorità Giudiziaria nonché l'avvocato nominato dall'Ente nello svolgimento dell'attività di indagine difensiva;
- esprimere rilievi di incompatibilità nel caso di assunzione contestuale da parte del medesimo difensore sia della difesa della persona fisica indagata per il reato presupposto che della difesa dell'Ente;
- cooperare con la Magistratura mettendo a disposizione la documentazione dell'Organismo ed ogni altra informazione utile al fine di ricostruire la vicenda ed individuare le responsabilità dei singoli;
- dare impulso all'instaurazione di procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili della contestata violazione del Modello²³¹ ed al successivo allontanamento dall'ente;
- svolgere indagini interne utili alla costruzione della prova a discarico dell'ente che possa essere utilizzata sia come difesa in giudizio che per evitare misure interdittive in un'eventuale fase cautelare;
- promuovere un tavolo di confronto con gli Organi di amministrazione e controllo teso a definire ed adottare una "Proposta di riorganizzazione ovvero di integrazione del Modello²³¹" (di seguito "Proposta") con l'indicazione delle attività funzionali ad eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato ed al superamento delle carenze organizzative nell'Area/Attività sensibile oggetto di contestazione;
- garantire nell'ambito della Proposta ed entro il termine indicato dal Giudice, l'attivazione di interventi di vigilanza e di azione di *follow up* nell'Area/Attività sensibile oggetto di contestazione che consentano di dimostrare la concreta attuazione del Modello²³¹.