



A G E N Z I A D E L D E M A N I O

Principi di riferimento per l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

*ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/ 2001,
integrato con apposita sezione in recepimento dei principi
in materia di prevenzione della corruzione, di cui alla L. 190/2012*

(documento approvato dal Comitato di Gestione del 3 dicembre 2014)

PARTE GENERALE

Indice

1. DEFINIZIONI.....	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
2.1 LA NORMA	5
2.2 LE FATTISPECIE DI REATO	5
2.2.1 Le fattispecie di reato rientranti nell'ambito oggettivo del d.lgs. 231/01	5
2.2.2 Le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/01 applicabili all'Agenzia	11
2.3 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO", DA PARTE DEGLI ENTI, QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	11
3. LA LEGGE 190/2012 E L'INTEGRAZIONE DEL MODELLO CON I PRINCIPI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE	12
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO IN AGENZIA DEL DEMANIO	15
4.1 L'ATTIVITÀ SVOLTA DALL'AGENZIA E LA SUA QUALIFICAZIONE COME ENTE PUBBLICO ECONOMICO; L'APPLICABILITÀ DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DI CUI AL D.LGS. 231/2001	15
4.2 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO.....	16
4.3 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO.....	18
4.4 COSTRUZIONE DEL MODELLO	19
4.5 STRUTTURA DEL MODELLO	21
4.6 ADOZIONE, MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	23
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
5.1 NOMINA DEI COMPONENTI E CAUSE DI DECADENZA E REVOCA	24
5.2 FUNZIONI E POTERI.....	27
5.3 ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI STATUTARI.....	29
5.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
5.5 CANALI DI COMUNICAZIONE CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
6. SISTEMA SANZIONATORIO.....	33
6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	33
6.2 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE	33
6.3 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	34
6.4 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI IL COMITATO DI GESTIONE ED IL COLLEGIO DEI REVISORI	34
6.5 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E FORNITORI.....	35
7. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	36

1. DEFINIZIONI

- “Agenzia”: Agenzia del demanio;
- “Attività Sensibili”: attività dell’Agenzia del demanio nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati 231 e Reati 190;
- “CCNL”: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente in vigore e applicati;
- “Organismo di Vigilanza” (OdV): organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- “Collaboratori Esterni”: tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei e tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con l’Agenzia del demanio, ovvero agiscono per conto della stessa sulla base di specifici incarichi (ad esempio consulenti, fornitori);
- “Destinatari”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi dell’Agenzia: gli Organi, i Dipendenti e tutti i Collaboratori Esterni;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti, dirigenti e non, dell’Agenzia del demanio;
- “D.lgs. 231/2001”: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni;
- “Legge Anticorruzione”: la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, le disposizioni interne finalizzate a prevenire i rischi relativi alla corruzione introdotte dall’Agenzia nonché, in generale, il Codice penale italiano, il d.lgs.231/01 e le altre disposizioni applicabili;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001, integrato con apposita sezione in recepimento dei principi della legge 190/2012, che sarà adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;
- “Organi”: il Comitato di Gestione, il Direttore dell’Agenzia e il Collegio dei revisori dei conti;
- “Reati 231”: reati presupposto del decreto legislativo 231/2001;
- “Reati 190”: reati rilevanti per la legge 190/2012.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1 La norma

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - il decreto legislativo 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il d.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti per talune fattispecie di reato.

Il d.lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale delle società per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, di sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

2.2 Le fattispecie di reato

2.2.1 Le fattispecie di reato rientranti nell'ambito oggettivo del d.lgs. 231/01

Le fattispecie di reato che rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo del d.lgs. 231 sono quelle rientranti nelle seguenti categorie:

DELITTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Truffa (art. 640, 1° comma, n. 1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art.319- quater)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)

DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art.473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.)

REATI SOCIETARI

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o dell’Agenzia controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629- bis c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)
- Corruzione tra privati (art.2635 c.c.)

DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art.270-quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art.270-quinquies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione(art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art.280-bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello stato (302 c.p.)

Rientrano nella presente tipologia anche i reati di tale fattispecie previsti dalle leggi speciali.

ABUSI DI MERCATO

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)
- Manipolazione del mercato (art.185 decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)
- Illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate (ex art. 187-bis decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)
- Illecito amministrativo di manipolazione del mercato (ex art. 187-ter decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)

DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

REATI TRANSNAZIONALI

Si tratta dei seguenti reati, ove commessi in presenza dei requisiti richiesti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR n. 43/1973)
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR n. 309/1990)
- traffico di migranti (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. n. 286/1998)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

DELITTI CONTRO LA VITA E L'INCOLUMITÀ INDIVIDUALE

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

DELITTI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.)

DELITTI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

- Falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)

- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazioni di tipo mafioso anche straniero (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 comma ii, n, 5 c.p.p.- art. 2 legge 18 aprile 1975, n. 110)

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171, primo comma, lett. a) bis e terzo comma; art. 171-bis); art. 171-ter; art. 171-septies; art. 171-octies della Legge del 22 aprile 1941, n. 633)

REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (art.377-bis c.p.)

REATI AMBIENTALI

- Danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 727-bis c.p.)
- Uccisione o possesso di specie vegetali o animali protette (art. 733-bis c.p.)
- Effettuazione di scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137 Codice dell'Ambiente)
- Raccolta, trasporto, smaltimento, commercio di rifiuti in mancanza di autorizzazione (art. 256 Codice dell'Ambiente)
- Inquinamento del suolo, sottosuolo, acque superficiali o sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia (art. 257 Codice dell'Ambiente)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 Codice dell'Ambiente)
- Traffico illecito dei rifiuti (art. 259 Codice dell'Ambiente)
- Attività organizzate (trasporto, esportazione, importazione) per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 Codice dell'Ambiente)
- Falsa indicazione delle caratteristiche dei rifiuti nei certificati e l'utilizzo degli stessi (art. 260-bis Codice dell'Ambiente)
- Superamento dei valori limite di emissione (art. 279 Codice dell'Ambiente)
- Importazione o l'esportazione senza licenza, l'utilizzo difforme, il trasporto, il commercio o la detenzione degli esemplari elencati nel Regolamento 338/97 (L. 150/1992)
- Detenzione di mammiferi e rettili selvatici o in cattività (L. 150/1992)
- Falsificazione o l'alterazione di documenti per ottenere licenze o certificati (L. 150/1992)
- Produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la commercializzazione e la detenzione delle sostanze lesive secondo quanto previsto dal Regolamento CE n. 3093/94, quest'ultimo abrogato e sostituito da ultimo dal Regolamento CE n. 1005/2009 (L. 549/1993)
- Reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi e in particolare il versamento colposo o doloso in mare di sostanze nocive (artt. 8-9 D. Lgs. 202/2007)

DELITTO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (Art.22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286)

L'adozione del Modello quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno dell'Agenzia e di promuovere a tutti i livelli comportamenti improntati a

legalità e correttezza si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

2.2.2 Le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/01 applicabili all'Agenzia

I reati rilevanti, in considerazione dell'analisi del contesto e dell'attività svolta dall'Agenzia e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, e quindi specificatamente esaminati nel Modello, sono gli illeciti oggetto delle singole Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

2.3 L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo", da parte degli Enti, quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da soggetti apicali sia da soggetti sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, l'art. 6 del decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Pertanto, qualora un reato sia commesso da soggetti apicali, il d.lgs. 231/01 introduce un'inversione dell'onere della prova in quanto l'Ente sarà considerato responsabile per i reati contestati, a meno che non provi di aver fatto quanto richiesto dalla normativa.

Nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti (art. 7, d.lgs. 231/01), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. LA LEGGE 190/2012 E L'INTEGRAZIONE DEL MODELLO CON I PRINCIPI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Inquadramento generale

Il 13 novembre 2012 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n.190 del 6 novembre 2012, contenente le “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” (c.d. “Legge Anticorruzione”) che si iscrive nel più ampio quadro dei provvedimenti normativi finalizzati all’introduzione di misure volte alla prevenzione della corruzione, in adempimento agli obblighi imposti dal diritto internazionale. In particolare, l’articolo 6 della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’ONU il 31 ottobre 2003, e gli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999.

Il comma 77, art. 1, identifica le modifiche apportate alla disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti ex d.lgs. 231/01. In particolare, sono modificati:

- l’art. 25, al quale viene aggiunto il reato di “induzione indebita a dare o promettere utilità” e che viene, pertanto, rinominato “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e Corruzione”;
- l’art. 25-ter (“Reati Societari”), al quale viene aggiunto il reato di “corruzione tra privati”, rilevante solo con riferimento ai corruttori “attivi” (ovvero applicabile alle società che, a seguito dell’atto corruttivo, conseguono un beneficio o un vantaggio).

Inoltre occorre segnalare l’aspetto consistente nel generale innalzamento del trattamento sanzionatorio previsto per alcune fattispecie di reato presupposto del d.lgs. 231/01, al fine di potenziare l’efficacia dissuasiva. Infine, un’altra linea di intervento della Legge Anticorruzione si identifica con la “rimodulazione” di talune fattispecie di reato presupposto del d.lgs. 231/01.

Le disposizioni contenute nella legge 190/2012, in particolare, hanno modificato le fattispecie di concussione, che è stata fatta oggetto di uno “spacchettamento” in merito alle due condotte precedentemente contemplate dall’articolo 317 del codice penale, che ora contiene il riferimento alla sola condotta della costrizione (e non anche a quella dell’induzione, oggetto di un’autonoma norma incriminatrice, l’articolo 319-quater del codice penale) e la corruzione per il compimento di un atto di ufficio, di cui all’articolo 318 del codice penale, di cui sono stati mutati la rubrica (“Corruzione per l’esercizio della funzione”) ed il contenuto della norma.

La legge anticorruzione ha introdotto svariate novità in tema di prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità. Le principali riguardano:

a) Istituzione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC, ex CIVIT), alla quale sono stati affidati, tra gli altri, i compiti di approvare il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA; predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato dall’ANAC l’11 settembre 2013) e di esercitare la vigilanza e il controllo sull’effettiva applicazione ed efficacia delle

misure anticorruzione adottate dalle pubbliche amministrazioni, in conformità a quanto previsto dalle nuove disposizioni di legge.

b) Obbligo per i destinatari di:

- adottare un piano anticorruzione, che contenga una valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione ed indichi gli interventi organizzativi volti a prevenire tale rischio;
- implementare procedure per la selezione e la formazione dei Dipendenti che operano nei settori particolarmente esposti a fenomeni corruttivi, nonché la rotazione di dirigenti e funzionari che operano in suddette aree.

c) Nomina di un “responsabile della prevenzione della corruzione” che abbia, tra gli altri, il compito di verificare l’idoneità e l’efficace attuazione del Piano Anticorruzione e di supervisionare l’effettiva rotazione del personale negli uffici a più alto rischio.

d) Introduzione di nuove misure a garanzia della trasparenza delle attività delle pubbliche amministrazioni, tramite l’obbligo di pubblicazione nei siti web istituzionali a titolo esemplificativo di bilanci, conti consuntivi e altre informazioni rilevanti.

Per quanto concerne i soggetti destinatari della norma, è necessario distinguere le prescrizioni in materia di prevenzione della corruzione, da quelle più specifiche in materia di trasparenza, derivanti dal d.lgs. 33/2013, emanato in ottemperanza del comma 35, art. 1, legge 190/2012. Le prime, si applicano testualmente solo alle pubbliche amministrazioni previste dall’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra le quali, come noto, non rientra l’Agenzia; le seconde, contenute nel d.lgs. 33/2013, si applicano anche agli enti pubblici economici e quindi anche all’Agenzia.

Infine, con la presente revisione integrale del Modello, si è ritenuto, da un lato, aggiornare l’insieme delle previsioni di cui al d.lgs. 231/2001, alla luce dell’evoluzione normativa che ha introdotto nuove fattispecie di reato tra cui l’induzione indebita a dare o promettere utilità e la corruzione tra i privati (reati introdotti dalla l. 190/2012 e ritenuti particolarmente rilevanti per la natura dell’attività tipicamente svolta dall’Agenzia), dall’altro, utilizzare il medesimo strumento per introdurre, anche in linea con le indicazioni del PNA, idonei strumenti e misure di prevenzione dei reati richiamati dalla l. 190/2012.

Con riferimento poi alla normativa in materia di trasparenza, strumento prioritario di prevenzione e contrasto della corruzione, l’Agenzia, anche a seguito dell’ampliamento dell’ambito soggettivo del d.lgs. 33/2013, operato dall’art. 24 bis, DL 90/2014, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha avviato l’insieme degli interventi necessari a garantire il puntuale adempimento delle disposizioni di cui allo stesso decreto, che sinteticamente prevedono:

- la nomina del Responsabile per la trasparenza;
- la predisposizione e l’attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (sezione del Piano di prevenzione della corruzione);

- collocazione sul sito di una apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente” in cui sono pubblicati documenti, informazioni o dati a cui il cittadino ha libero accesso.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.)
- Truffa aggravata in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione (artt. 318, 319, 319-bis, 320, 321 e 322 bis c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Indebita induzione a dare o promettere utilità (art.319- quater c.p.)
- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323c.p.)
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (art. 325 c.p.)
- Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)
- Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (art. 329 c.p.)
- Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)
- Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334 c.p.)
- Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

CORRUZIONE TRA PRIVATI (ART. 2635 C.C.)

INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 377-BIS C.P.)

4. L'ADOZIONE DEL MODELLO IN AGENZIA DEL DEMANIO

4.1 L'attività svolta dall'Agenzia e la sua qualificazione come ente pubblico economico; l'applicabilità del sistema di responsabilità amministrativa di cui al d.lgs. 231/2001

Il decreto legislativo n. 300 del 1999 (così come modificato dal decreto legislativo 3 luglio 2003, n. 173) conferisce espressamente all'Agenzia del demanio la qualifica di ente pubblico economico (art. 61, comma 1), individuando le fonti normative ad esso applicabili nel codice civile e nelle altre leggi relative alle persone giuridiche private (art. 66, comma 1), e rinviando poi - per quanto non previsto in esso - allo Statuto.

L'Agenzia del demanio, analogamente alle altre agenzie fiscali, è dotata di autonomia regolamentare, patrimoniale, organizzativa, contabile e finanziaria (art. 61, comma 2), opera nell'esercizio delle funzioni pubbliche ad essa assegnate ispirandosi ai principi di legalità, imparzialità, economicità, efficienza ed efficacia (comma 3) ed è soggetta all'alta vigilanza del Ministero dell'economia e finanze. A riprova della legittimità della qualificazione giuridica di ente pubblico economico e del correlato modello di funzionamento adottato, di stampo privatistico, valgono le seguenti ulteriori considerazioni, dalle quali, pure, deriva l'applicabilità del d.lgs. 231/2001.

L'art. 65 del d.lgs. 300/99 specifica le mansioni che vengono demandate all'Agenzia del demanio, sottolineando che questa deve sempre utilizzare, nella valutazione dei beni immobili dello Stato, a fini conoscitivi ed operativi, "criteri di mercato" (dunque ispirati al raggiungimento di obiettivi di carattere lucrativo) e che, inoltre, nello svolgimento dei programmi di gestione ordinaria e straordinaria di tali immobili, deve ispirarsi a "criteri imprenditoriali".

Lo Statuto dell'Agenzia riprende poi, nella sostanza, quanto previsto dal citato decreto 300/99, indicando - quali fondamenti ispiratori dell'attività della stessa - i principi di imparzialità, efficacia, economicità e trasparenza (art.10)¹. Il citato documento, inoltre, attribuisce all'Agenzia la possibilità di stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privati, di promuovere la costituzione di società nuove o di partecipare a società già esistenti (art. 2, comma 4).

Infine, ampie conferme del carattere privatistico nella modalità di gestione delle attività esercitate dall'Agenzia sono riscontrabili anche nelle disposizioni presenti nel Regolamento di Amministrazione e di Contabilità dell'Agenzia, ove, ad esempio, è sancito che il sistema contabile dell'Agenzia è "ispirato ai principi civilistici" (art. 27)² e che i contratti conclusi dall'Agenzia, qualora non siano stati affidati mediante procedura aperta, procedura ristretta o

1 I principi di efficacia ed economicità, tipicamente riferibili al settore economico privato, sono citati anche dall'art. 2 del Regolamento di Amministrazione e Contabilità.

2 Il bilancio dell'Agenzia, peraltro, è anche sottoposto alle revisioni di un apposito collegio di revisori contabili che, alla luce di quanto disposto dall'art. 7 dello Statuto dell'Agenzia, esercitano - in quanto compatibili - tutti i doveri di controllo tipicamente attribuiti ai collegi sindacali delle società commerciali (art. 2403 c.c.).

dialogo competitivo, possono essere conclusi mediante scritture private o lettere commerciali (art. 23).

Ne consegue un insieme di regole volte a disciplinare modalità di gestione delle attività ontologicamente economiche, ossia caratterizzate anche dal raggiungimento dell'equilibrio tra costi e ricavi. L'Agenzia, pertanto, è un soggetto giuridico autonomo che opera nell'ambito della Pubblica Amministrazione e che, per raggiungere i propri obiettivi, fa ricorso a modalità organizzative e strumenti operativi di tipo privatistico.

Da quanto sopra esposto, ne consegue che l'Agenzia del demanio, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività ha ritenuto doveroso già dal 2008 dotarsi di un Modello in linea con le prescrizioni del d.lgs. 231/01, anche al fine di aggiornare l'insieme delle discipline e degli strumenti di *governance* esistenti, sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema del controllo dei processi e introdurre strumenti attivi di prevenzione dei Reati 231.

4.2 Funzione e scopo del Modello

Il d.lgs. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei Reati 231 richiamati dal decreto. In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 un Modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Con riferimento ai Reati 231 in materia di salute e sicurezza, dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

L'art. 30, inoltre, stabilisce che: in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui all'art. 30 del d.lgs. 81/2008 per le parti corrispondenti, qualora siano definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Alla luce delle considerazioni che precedono, l'Agenzia ha predisposto un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno dell'Agenzia e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei Reati 231.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato dall'Agenzia pur avendo, il presente Modello, finalità specifiche in ottemperanza al d.lgs. 231/01.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento da adottarsi, in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell'Agenzia, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia" che l'Agenzia riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti gli Organi dell'Agenzia, i Dipendenti e tutti i collaboratori esterni;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel d.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di Reati 231 (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una

responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo). Il Modello detta le regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per l'Agenzia ai fini della responsabilità di cui al d.lgs. 231/2001.

La struttura del Modello è descritta nel successivo paragrafo 4.5.

4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Il Modello, nell'ambito degli strumenti di presidio ivi previsti, tiene conto dei principali strumenti di governance adottati dall'Agenzia, come di seguito richiamati:

1. Statuto;
2. Codice Etico;
3. Regolamento di amministrazione e contabilità;
4. Documentazione e disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale ed organizzativa (tra cui Organigramma, Documenti di processo e Comunicazioni Organizzative);
5. Sistema delle deleghe e procure;
6. Sistema di Policy, Procedure, Linee Guida, Istruzioni operative, Regolamenti Interni, Note Interne, e Manuali (di seguito anche procedure);
7. Convenzione per l'erogazione dei servizi immobiliari e la gestione del patrimonio dello Stato.

Il Modello e gli strumenti di governance sopra richiamati, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte del Ministero dell'economia e delle finanze e al controllo della Corte dei Conti esercitato ai sensi dell'articolo 12, legge 21 marzo 1958, n. 259, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti e dalla normativa di cui alla l.190/2012.

Le regole di cui agli strumenti sopra elencati non sono riportate dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di controlli interni che lo stesso intende integrare.

Oltre a quanto sopra indicato, principi cardine cui il Modello dell'Agenzia si ispira sono anche:

- a) i requisiti indicati dal d.lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - previsione di standard di controllo in relazione alle Attività Sensibili individuate, quali:
 - un sistema di regolamentazione delle attività;
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;

- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- individuazione dei principi etici di riferimento;
- previsione dell'OdV;
- flussi informativi da e verso l'OdV;
- programma di verifiche periodiche sulle Attività Sensibili e sui relativi standard di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con l'Agenzia;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

b) le disposizioni della l. 190/2012, con riferimento ai reati ivi richiamati per prevenire i quali sono state definite misure e strumenti di prevenzione analoghi a quelli sopra indicati.

I sopra citati principi ed elementi ispiratori trovano attuazione nei seguenti documenti, costituenti il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Agenzia:

- Principi di riferimento per l'adozione del Modello - parte generale (il presente documento);
- Principi di riferimento per l'adozione del Modello - parti speciali;
- Codice Etico.

4.4 Costruzione del Modello

L'Agenzia del demanio in linea con le disposizioni di cui al d.lgs. 231/01 in materia di responsabilità degli Enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato ha avviato, sin dal 2005, un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello, svolgendo una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione dei Reati 231.

Nella seduta del 31 gennaio 2008 il Comitato di Gestione ha approvato la prima versione del Modello. Successivamente, in linea con lo spirito della legge, il Modello è stato aggiornato, alla luce degli esiti dell'attività espletata dall'Organismo di Vigilanza, nonché in conseguenza delle modifiche normative che hanno interessato il catalogo dei Reati 231 presupposto e delle modifiche organizzative intervenute all'interno dell'Agenzia.

Da ultimo, l'Agenzia ha avviato, nel 2013, un progetto interno (di seguito il Progetto) di generale riorganizzazione e riscrittura, finalizzato a garantire sia l'aggiornamento che il rafforzamento delle misure di presidio del Modello al fine di tener conto, principalmente:

- dei cambiamenti organizzativi dell’Agenzia;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- dei mutamenti legislativi;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze derivanti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane in ordine all’adozione e all’attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.
- dei principi della legge n. 190/2012.

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie strutture, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l’autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle fasi sinteticamente di seguito riassunte, che esclusivamente per una spiegazione metodologica, sono evidenziate autonomamente.

Mappatura delle aree a rischio

L’art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “Attività Sensibili”); a tal fine, nel caso di specie la mappatura ha interessato anche i Reati 190.

Scopo della Fase 1 è stato appunto l’identificazione degli ambiti oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare delle attività sensibili.

Propedeutica all’individuazione delle attività sensibili è stata l’analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria e organizzativa dell’Agenzia, svolta al fine di comprendere l’ambito in cui la stessa opera e di identificare i processi oggetto dell’intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l’analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l’individuazione delle Attività Sensibili e una preliminare identificazione delle Strutture responsabili di tali attività.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1:

- raccolta e analisi della documentazione organizzativa e societaria, nonché dei documenti esistenti in merito al d.lgs. 231/01;
- individuazione delle aree e delle attività sensibili alla potenziale commissione dei reati disciplinati dal d.lgs. 231/2001 e più in generale per la prevenzione della corruzione ai sensi della l. 190/2012 o che comunque rappresentano possibili strumentalità per la commissione del reato (Attività Sensibili). Al fine di garantire una coerenza con la documentazione organizzativa esistente all’interno dell’Agenzia, per l’identificazione e la

denominazione delle Attività Sensibili si è tenuto conto dei documenti “Descrizione dei processi” che identificano i macroprocessi e i processi dell’Agenzia;

- identificazione dei referenti (di seguito Key Officer) cui è demandata la gestione delle attività sensibili, dell’ambiente di controllo e dei risultati di Gap Analysis e l’attività di condivisione con le Strutture competenti; definizione degli standard di controllo idonei alla prevenzione dei reati/delitti (modello a tendere);
- individuazione preliminare, per ciascuna area sensibile, del sistema di controllo esistente quali sistema decisionale, procedure comportamentali scritte, procedure e attività sistematiche di controllo, flussi informativi, etc.;
- predisposizione dei documenti “Gap analysis rispetto agli Standard di controllo” per la rilevazione dell’ambiente di controllo delle singole Attività Sensibili e per lo svolgimento della Gap Analysis;
- esecuzione di interviste strutturate con i key officer individuati;
- mappatura dei processi sensibili in relazione all’attuale sistema di controllo e Gap Analysis, ossia analisi comparativa tra il sistema di controllo esistente ed il sistema a tendere, sulla base degli standard di controllo;
- definizione delle azioni di miglioramento dell’attuale sistema di controllo interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi della normativa (Piani di azione);
- condivisione con i key officer.

Revisione / Aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Lo scopo della Fase 2 è stato quello di aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 dell’Agenzia, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. 231/2001, i principi derivanti della legge l. 190/2012 e le best practice di riferimento.

La realizzazione della Fase 2 è stata supportata dai risultati della fase precedente.

4.5 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali”, predisposte per le diverse tipologie di reato ritenute a rischio secondo il modello di funzionamento dell’Agenzia, così come, allo stato, contemplate nel d.lgs. 231/2001. Il Modello comprende, inoltre, un’ulteriore Parte Speciale, espressamente dedicata alle misure ed ai presidi idonei a prevenire il rischio di corruzione, individuati analogamente a quanto previsto per i Reati 231.

La Parte Generale - costituita dal presente documento - dopo un richiamo ai principi del decreto, illustra le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale, la diffusione e aggiornamento del modello, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

La Parte Speciale "A" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli articoli 24, 25, 25 ter lett.s bis e 25 decies del d.lgs. 231/01, ossia per i reati realizzabili in danno della Pubblica Amministrazione, per il reato di corruzione tra privati e per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e più in generale, nell'ambito di apposita integrazione, per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge 190/2012;

La Parte Speciale "B" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-ter del d.lgs. 231/01, cioè per i c.d. reati societari.

La Parte Speciale "C" trova applicazione per le tipologie dei reati previste ai sensi dell'art. 25 septies del d.lgs. 231/01, ossia per i reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La parte Speciale "D" trova applicazione per le tipologie dei reati previste dall'art. 25 undecies del d.lgs. 231/01, ossia per i reati ambientali.

La parte Speciale "E" trova applicazione per le tipologie dei reati previste dall'art. 24 bis del d.lgs. 231/01, ossia per i reati in materia di sicurezza informatica.

La parte Speciale "F" trova applicazione per le tipologie dei reati previste dall'art. 25 novies del d.lgs. 231/01, ossia per i reati in materia di violazione del diritto d'autore.

La parte Speciale "G" trova applicazione per le tipologie dei reati previste dall'art. 25 quater, 25 octies e 24 ter del d.lgs. 231/01, ossia per i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e per i reati di criminalità organizzata.

La parte Speciale "H" trova applicazione per le tipologie dei reati previste dall'art. 25 quinquies e 25 duodecies del d.lgs. 231/01, ossia per i delitti contro la personalità individuale e per il reato di Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi in linea di massima non soggetti a possibili frequenti modificazioni, le diverse "Parti Speciali", in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di costanti aggiornamenti³ o di generale ampliamento, sia per effetto di modificazioni

³ Si tenga conto che il recepimento di nuove fattispecie di reato all'interno del d.lgs. 231/2001 si è verificato, negli anni successivi a quello di entrata in vigore del citato decreto legislativo, per via del costante ampliamento dei reati dalla cui commissione deriva, in capo all'ente, la responsabilità amministrativa introdotta con il d.lgs. 231/2001.

organizzative dell’Agenzia, che di ulteriori novità legislative finalizzate ad ampliare ulteriormente il perimetro delle fattispecie di reato contemplate nel d.lgs 231/2001 o richiamati dalla l. 190/2012.

4.6 Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il Comitato di Gestione delibera, solitamente su proposta dell’Organismo di Vigilanza, in merito all’aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche sostanziali che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative per le materie inerenti al contenuto del Modello;
- modificazioni dell’assetto organizzativo dell’Agenzia, tali da incidere sul contenuto della mappatura dei rischi, e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell’Agenzia;
- identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all’avvio di nuove attività;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di violazioni del Modello ed applicazione delle previsioni del sistema disciplinare;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo;
- considerazioni derivanti dall’applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze provenienti dai contenziosi dell’Agenzia.

Al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, la funzione di Internal Auditing, sentito l’Organismo di Vigilanza, può apportare al Modello modifiche non sostanziali, di cui poi viene data tempestiva informativa al Comitato di Gestione.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Nomina dei componenti e cause di decadenza e revoca

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 l'Agenzia ha identificato il proprio organismo di vigilanza (anche di seguito, "Organismo di Vigilanza" oppure "OdV") in un organismo collegiale, composto da un membro esterno che ne assume la presidenza, in possesso di autorevolezza, competenze e comprovata esperienza professionale nelle materie attinenti ai compiti assegnati all'OdV, dal responsabile dell'Internal Auditing e da un membro interno, che non abbia deleghe e/o responsabilità operative, con competenze tecnico-professionali compatibili con i compiti assegnati all'OdV.

L'Organismo è istituito con delibera del Comitato di Gestione, su proposta del Direttore dell'Agenzia.

L'Organismo dura in carica tre anni e il membro esterno può essere confermato con il limite dei tre mandati.

La nomina dei componenti deve tener conto dei seguenti principali requisiti dell'Organismo:

- autonomia e indipendenza: l'autonomia e indipendenza dell'OdV, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità dell'attività di controllo; dal momento che l'OdV ha compiti di verifica dell'efficienza e dell'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma di interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Agenzia ed in particolare dai soggetti apicali, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito alle attività delle funzioni apicali. Pertanto l'OdV è inserito nell'organigramma dell'Agenzia in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento della sua funzione, soltanto al Comitato di gestione, al quale riferisce attraverso i flussi informativi disciplinati al par. 5.4. Inoltre l'autonomia dell'Organismo è assicurata dall'obbligo del Comitato di Gestione di mettere a disposizione dell'OdV risorse aziendali specificamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e di approvare nel contesto di formazione del budget dell'Agenzia una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'OdV vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo e indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, nell'eventualità in cui l'OdV sia composto da membri interni che rivestono, anche solo in parte, ruoli correlati con attività operative o gestionali dell'Agenzia, tali membri dovranno astenersi dal partecipare alla discussione e/o votare, nei casi in cui la concreta attività decisionale, operativa e

gestionale esercitata dagli stessi in favore dell’Agenzia sia tale da compromettere la loro autonomia e indipendenza con riferimento al caso oggetto di discussione o approvazione in seno all’OdV.

- Professionalità: l’Organismo di Vigilanza deve possedere al suo interno, come detto, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che all’interno dell’OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia legale, economica, di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali, nonché capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e consulenziale.
- Continuità d’azione: l’OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità d’azione non deve essere intesa come “incessante operatività” dal momento che tale interpretazione imporrebbe un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all’ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della necessaria autonomia che deve caratterizzare l’Organismo stesso. La continuità d’azione comporta che l’attività dell’OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano d’azione ed alla costante conduzione di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione reati dell’ente. Al fine di facilitare il conseguimento di tale requisito, due componenti dell’Organismo sono anche fisicamente incardinati nell’ambito dell’organizzazione dell’Agenzia.

La nomina quale componente dell’OdV è condizionata, inoltre, alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, indipendenza e professionalità, nonché all’assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa.

Non possono essere nominati componenti dell’OdV e se nominati decadono:

- coloro nei cui confronti è stata esercitata l’azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione a uno dei delitti (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del d.lgs. 231/01; a questo fine, sono immediatamente e automaticamente recepite nel presente Modello eventuali modificazioni e/o integrazione delle fattispecie di reato previste dal decreto;
- coloro che siano stati destinatari di misure cautelari personali, coercitive o interdittive per uno dei delitti / consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del d.lgs. 231/01;
- coloro che siano stati condannati, anche in primo grado, ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/01 o delitti a essi assimilabili e per delitti in materia tributaria e per qualunque delitto non colposo che abbia determinato una condanna superiore a due anni;
- coloro che siano stati condannati, anche in primo grado, a una pena che comporti l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea

dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente a una sentenza di condanna;

- coloro che siano stati sottoposti, in via definitiva, a una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, Legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro che abbiano relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il III grado con componenti del Comitato di Gestione, soggetti apicali in genere, membri del Collegio dei Revisori e revisori incaricati dalla società di revisione;
- coloro che si trovino in conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Agenzia tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

costituiscono inoltre ulteriori cause di decadenza:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, indipendenza e professionalità presenti in sede di nomina;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV;
- aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del d.lgs. 231/01;
- limitatamente ai componenti di provenienza esterna, non essere legati, o non essere stati legati in passato, da rapporti continuativi di prestazione d'opera con l'Agenzia, che ne possano ragionevolmente compromettere l'autonomia e l'indipendenza;
- essere stato interdetto o inabilitato.

I componenti dell'OdV devono dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto di interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza, impegnandosi, per il caso in cui si verificasse una delle predette situazioni, e fermo restando in tale evenienza l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione, a darne immediata comunicazione al Comitato di Gestione.

La cessazione dall'incarico di singolo componente, può avvenire:

- per effetto della cessazione della carica o del ruolo aziendale ricoperto;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta al Comitato di gestione, con indicazione delle ragioni che l'hanno determinata;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza precedentemente indicate;

- a seguito di revoca da parte del Comitato di Gestione.

La revoca dell'incarico conferito ai componenti dell'OdV può essere deliberata dal Comitato di Gestione solo per giusta causa. A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico assegnato, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza, anche in primo grado, emessa nei confronti dell'Agenzia ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento).

In caso di dimissioni, rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'OdV, il Comitato di Gestione provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione. È fatto obbligo al Presidente, ovvero al componente più anziano, di comunicare tempestivamente al Comitato di Gestione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di reintegrare un componente dell'OdV.

In caso di dimissioni, rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il componente più anziano di età, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il Comitato di Gestione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

5.2 Funzioni e poteri

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 adottato dall'Agenzia e dalle norme di attuazione del medesimo. Tali poteri sono finalizzati ad assicurare un'effettiva ed efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento, anche con l'approvazione di apposito regolamento, e portarlo a conoscenza del Comitato di Gestione. La regolamentazione delle attività dell'OdV deve prevedere anche: la calendarizzazione delle attività, il funzionamento e l'organizzazione interna, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;

- approvare un piano di attività di vigilanza su base annuale (o pluriennale) in coerenza con i principi e i contenuti del Modello, anche sulla base delle risultanze delle attività effettuate dall'OdV medesimo ed in correlazione con il più generale piano dei controlli di competenza della funzione Internal Auditing;
- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati 231 nonché dei Reati 190, sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- curare, sviluppare e promuovere, attraverso opportuna informativa al Comitato di gestione, il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario le indicazioni per eventuali aggiornamenti e adeguamenti come previsto al par. 4.6;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali rispetto al Modello che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle informazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Strutture;
- segnalare tempestivamente al Comitato di Gestione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Agenzia;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Comitato di Gestione, il Direttore dell'Agenzia e verso il Collegio dei Revisori dei conti;
- promuovere, presso le Strutture responsabili per la formazione, le 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 principi contenuti nel Modello;
- promuovere, presso le Strutture responsabili per la formazione, interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'Agenzia e sulle norme comportamentali;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- segnalare al Comitato di Gestione la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con il Direttore responsabile della gestione delle risorse umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- verificare e valutare, in collaborazione con il Direttore responsabile della gestione delle risorse umane, l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

Per lo svolgimento dei compiti e l'esercizio dei poteri, l'OdV:

- ha libero accesso ai documenti e alle informazioni di qualunque ufficio o funzione dell'Agenzia e delle società eventualmente controllate;
- può avvalersi del supporto e della cooperazione delle Strutture e di consulenti specialisti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- può richiedere informazioni agli Organi, alla società di revisione ed a qualunque ufficio o funzione dell'Agenzia e delle eventuali società controllate;
- si avvale, in via principale, dell'Internal Auditing per lo svolgimento dell'attività di vigilanza in modo da utilizzare modalità operative già consolidate e risorse con adeguate competenze tecniche, anche al fine di evitare sovrapposizioni di attività.

La previsione di spesa per lo svolgimento dei compiti assegnati, che dovrà garantire il regolare svolgimento della propria attività, è approvata dal Comitato di Gestione su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Il Comitato di Gestione curerà l'adeguata comunicazione alle Strutture dei compiti dell'OdV e dei suoi poteri.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività dell'Agenzia, poteri organizzativi o di modifica della struttura dell'Agenzia, né poteri disciplinari e sanzionatori. I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a garantire la segretezza degli atti e del contenuto degli stessi e a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Le informazioni, segnalazioni, documentazione e relazioni previste nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

5.3 Attività di reporting nei confronti degli organi statutari

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste le seguenti linee di reporting:

- I. su base continuativa, direttamente verso il Direttore dell'Agenzia il quale informa il Comitato di Gestione nell'ambito dell'informativa cui è tenuto nell'esercizio dei propri poteri;
- II. su base semestrale, nei confronti del Comitato di Gestione e del Collegio dei Revisori dei conti.

In particolare, l'OdV predispone una relazione scritta, indicativamente su base semestrale (a meno che non venga ritenuto opportuno, da parte del Comitato di Gestione, stabilire una diversa periodicità) che deve almeno contenere:

- a) la sintesi delle attività svolte nel semestre;

- b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
- c) le indicazioni in merito alle azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate e che possano potenzialmente esporre l'Agenzia al pericolo di commissione dei reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01;
- d) l'indicazione dei comportamenti risultati non in linea con il Modello e l'eventuale segnalazione dell'opportunità della sanzione nei confronti del responsabile della violazione ovvero della Struttura e/o del processo interessato, nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema sanzionatorio adottato dall'Agenzia ai sensi del d.lgs. 231/01;
- e) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni e di quelle riscontrate direttamente dall'OdV, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, ivi incluso l'esito delle conseguenti verifiche, nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico;
- f) informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01;
- g) le sanzioni eventualmente proposte al titolare del potere disciplinare e/o applicate dallo stesso con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- h) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali indicazioni per la sua integrazione, correzione o modifica, che tengano conto di eventuali nuove attività sensibili individuate;
- i) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno dell'Agenzia e/o delle modalità di svolgimento delle attività che richiedono un aggiornamento del Modello;
- j) le eventuali modifiche non sostanziali apportate al Modello;
- k) la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, di un membro dell'OdV;
- l) il rendiconto delle spese sostenute nel periodo di riferimento.

III. Immediatamente verso il Comitato di gestione nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività.

Gli incontri con il Comitato di Gestione e il Direttore dell'Agenzia cui l'OdV riferisce devono essere documentati.

5.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato in merito agli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'OdV ogni informazione utile per le verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

1. le Strutture individuate, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV, tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

- l'emissione di provvedimenti normativi con impatto sul Modello e/o l'introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto;
- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle Strutture interessate dalle attività a rischio e l'aggiornamento del sistema delle deleghe e procure;
- i rapporti predisposti dall'Internal Auditing e dagli altri Organi/Strutture di controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. 231/01 e delle previsioni del Modello;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001 e più in generale per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge 190/2012, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- i procedimenti avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità o dai diretti interessati, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e più in generale per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge 190/2012 e che possano coinvolgere l'Agenzia, in conformità degli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia e tenuto conto del previsto regime di segretezza e divulgazione degli atti del procedimento penale;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre Strutture nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello.

L'OdV, eventualmente anche attraverso la definizione di una procedura operativa, può stabilire le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo di Vigilanza.

2. i membri degli Organi, il Direttore dell’Agenzia e i Dipendenti dell’Agenzia devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati di cui al d.lgs. 231/01 e più in generale per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge 190/2012 o il ragionevole pericolo di commissione da parte di terzi, di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;

3. i Collaboratori Esterni e gli altri destinatari del Modello esterni all’Agenzia sono tenuti a fornire un’informativa immediata direttamente all’OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante dell’Agenzia, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

L’Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni trasmesse dalle singole Strutture dell’Agenzia.

5.5 Canali di comunicazione con l’Organismo di Vigilanza

La comunicazione all’Organismo di Vigilanza deve essere effettuata in forma scritta, anche anonima, ove questa si presenti adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari, con le seguenti modalità:

- per lettera all’indirizzo: Agenzia del demanio - Organismo di Vigilanza, Via Barberini n. 38 – 00187 Roma;
- per e-mail all’indirizzo: segnalazioni_odv@agenziademanio.it

L’OdV valuta necessariamente le segnalazioni ricevute, attivando un processo di accertamento della verità e fondatezza dei contenuti delle stesse, motivando per iscritto le proprie determinazioni.

L’obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.

L’Agenzia adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l’identità di chi trasmette all’OdV informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell’Agenzia o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all’OdV. L’Agenzia si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione e gestione e conseguente esonero da responsabilità dell'Ente, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Le sanzioni contemplate dal presente sistema disciplinare potranno essere applicate nelle ipotesi di violazione delle regole di condotta e delle procedure interne contenute nel Modello, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e della normativa collettiva di riferimento, precisando che i contenuti del Codice Etico dell'Agenzia sono da considerarsi a tutti gli effetti utili alla valutazione delle condotte poste in essere in violazione del presente Modello e come tali costituiscono fondamentali parametri di riferimento per l'applicazione del sistema disciplinare.

6.2 Sistema sanzionatorio nei confronti del personale non dirigente

Le condotte tenute dal personale non dirigente in violazione delle procedure e delle regole comportamentali indicate nel Modello costituiscono violazioni di rilevanza disciplinare. Pertanto, fermo restando il rispetto delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e degli artt. 55 e 56 del CCNL vigente, il personale non dirigente che violi il Modello sarà sottoposto a procedimento disciplinare da parte del titolare del potere disciplinare e, all'esito dello stesso, potrà essere soggetto all'irrogazione delle sanzioni previste, secondo il principio di gradualità e proporzionalità della sanzione in rapporto alla gravità dell'infrazione, tenuto conto dell'intensità dell'elemento intenzionale.

In particolare, il lavoratore potrà incorrere:

- a. nel provvedimento del rimprovero verbale o scritto fino al massimo della multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione di cui all'art. 55 del CCNL, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel modello configuri lieve irregolarità;
- b. nel provvedimento della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni di cui all'art. 55 del CCNL, in caso di recidiva nelle mancanze di cui alla precedente lett. a), o quando le suddette mancanze presentino caratteri di particolare gravità;
- c. nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, di cui all'art. 55 del CCNL, nel caso in cui la violazione di uno o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia dovuta a mancanze di particolare gravità e determini un danno all'Agenzia, o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dell'immagine, dei beni e/o dell'attività dell'Agenzia;

- d. nel provvedimento del licenziamento con preavviso di cui all'art. 56 del CCNL, quando la violazione di una o più prescrizioni del Modello configuri una mancanza avente gravità equivalente alle infrazioni esemplificate nel suddetto articolo e, comunque, tale da determinare un danno notevole o una situazione di grave pregiudizio all'immagine, ai beni e/o all'attività dell'Agenzia;
- e. nel provvedimento del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 56 del CCNL, quando la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. In tali ipotesi rientra la condanna passata in giudicato per la commissione di uno dei reati presupposto del d.lgs. 231/01.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate anche in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- alle mansioni svolte dal lavoratore e/o alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente o dalle persone coinvolte nei fatti.

6.3 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure e regole previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prestazioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili si potrà procedere applicando le misure previste dai CCNL di riferimento e in conformità a quanto normativamente previsto.

6.4 Sistema sanzionatorio nei confronti dei componenti il Comitato di Gestione ed il Collegio dei Revisori

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti il Comitato di Gestione o il Collegio dei Revisori, l'Organismo informerà tempestivamente l'intero Comitato e l'intero Collegio, affinché ciascun componente, singolarmente, ovvero ciascun organo, nel suo complesso, a seconda delle rispettive competenze, provveda ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

6.5 Sistema sanzionatorio nei confronti dei collaboratori e fornitori

Il Modello spiega la sua efficacia anche nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori di beni e servizi. A tale riguardo, si evidenzia che ogni comportamento da essi posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/01 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, il recesso dal contratto da parte dell'Agenzia, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Agenzia stessa, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato d.lgs. 231/01.

7. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'Agenzia, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo dell'Agenzia è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri Dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi dell'Agenzia in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, 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 che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole Strutture che, secondo quanto indicato e pianificato dall'OdV, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, staff meeting, ecc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere, presso le Strutture responsabili per la formazione, 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 principi contenuti nel Modello” e di “promuovere, presso le Strutture responsabili per la formazione, interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'Agenzia e sulle norme comportamentali” (cfr. par. 5.2).

Ogni Dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- 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'Agenzia intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto, nonché delle aree in cui essi operano.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Agenzia al momento dell'adozione stessa. È inoltre garantita ai Dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Modello, Codice Etico, informazioni sulle strutture organizzative dell'Agenzia) direttamente sull'Intranet in un'area dedicata.

Ai nuovi Dipendenti sarà consegnata, all'atto dell'assunzione, una copia del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione ove si attesti la ricezione dei rispettivi documenti e l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

Ai componenti degli Organi, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza e ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Specularmente a quanto previsto per i Dipendenti, ai nuovi componenti degli Organi sarà consegnata una copia del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione ove si attesti la ricezione dei rispettivi documenti e l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con l'Agenzia rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentino l'Agenzia senza vincoli di dipendenza (ad esempio: consulenti).