IRIAPA
Istituto Regionale
per l'Istruzione e l'Addestramento
Professionale Artigiani

Via G. di Vittorio, 36
26013 Crema (CR)
ID Sede: 3410008144
Tel. 0373.207244

Via Malta, 12
25124 Brescia (BS)
ID Sede: 3410010237
Tel. 030.2380947

TÜV SÜD Italia
n. 501002920 Rev. 012

E-MAIL: segreteria@iriapa.it C.F. 92511940154 P.I. 12057300159 Cod. SDI: M5UXCR1

ESTRATTO MODELLO 231/01

Parte Generale e Speciale

Rev. 13 del 18 marzo 2026

Il decreto legislativo n.231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo (di seguito **Decreto**), dal titolo *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (di seguito **enti**).

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti *in posizione apicale*)
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (considerate anch'esse soggetti *in posizione apicale*)
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nei due punti precedenti (soggetti *subordinati*).

Tale responsabilità, che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, mira a coinvolgere, nella punizione dei reati, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti: l'ente non risponde del reato commesso dalle persone fisiche, ma di un autonomo illecito amministrativo, riconducibile ad una carenza organizzativa tale, da rendere possibile la commissione del reato. Il legislatore ha cioè delineato un sistema di responsabilità da *colpa organizzativa*, che sorge qualora il fatto criminoso possa ricondursi alla struttura.
La responsabilità prevista dal Decreto sorge anche in conseguenza di reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.
Le sanzioni a carico degli enti, previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie
- confisca del prezzo o del profitto del reato
- sanzioni interdittive, che possono sostanziarsi in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché revoca di quelli eventualmente già concessi
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi
- pubblicazione della sentenza, che può essere imposta qualora vengano comminate sanzioni interdittive.

Le sanzioni previste dal Decreto colpiscono esclusivamente il patrimonio e l'attività dell'ente, non le persone fisiche che hanno commesso il reato.

La norma ha introdotto un articolato sistema di esimenti, per effetto del quale l'ente non può ritenersi responsabile se si è dotato di un adeguato apparato di regole interne, finalizzato a prevenire la commissione di reati da parte delle persone fisiche in posizione apicale, nonché da parte dei soggetti ad esse subordinati.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti ***in posizione apicale*** l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora l'ente dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli, in particolare, devono rispondere alle seguenti esigenze:
   1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta *mappatura delle aree a rischio*)
   2) prevedere specifici protocolli (*procedure*) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire
   3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
   4) prevedere obblighi di informazione, nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
   5) introdurre un sistema disciplinare interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

a) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (*Organismo di Vigilanza,* di seguito **OdV**). Negli enti di piccole dimensioni non è obbligatorio individuare tale organismo, in quanto la norma ammette che il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente

b) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione

c) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da soggetti ***subordinati***, l'articolo 7 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente *se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza 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.

Il Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, che può formulare osservazioni, sulla idoneità dei modelli proposti a prevenire i reati. Dopo trenta giorni dalla data di ricevimento del codice di comportamento, da parte del Ministero, senza che questo abbia provveduto a formulare osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

Adozione del modello da parte di I.R.I.A.P.A.

L'Istituto Regionale per l'Istruzione e l'Addestramento Professionale Artigiani*, in sigla I.R.I.A.P.A.* (di seguito l'Ente o **I.R.I.A.P.A.**), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ritiene di procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto.

Tale iniziativa viene assunta nella convinzione che l'adozione del modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di I.R.I.A.P.A. , affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

A tale riguardo, I.R.I.A.P.A. sottolinea innanzitutto di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui I.R.I.A.P.A. fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui I.R.I.A.P.A. intende attenersi, nell'espletamento della propria missione aziendale.

Parte integrante del modello è il Codice Etico, adottato dall'Organo Amministrativo di I.R.I.A.P.A. con delibera del 1 dicembre 2010 ed aggiornato al bisogno.

Struttura del modello

Il presente modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella **parte generale** vengono illustrate le componenti organizzative del modello volta ad evitare il compimento da parte dei dipendenti e collaboratori di I.R.I.A.P.A. delle fattispecie di reato sanzionate dal D.Lgs 231/2001, con particolare riferimento:

a) alla predisposizione e formalizzazione di un sistema di controllo, che sia in grado di contrastare efficacemente la commissione dei reati, da parte delle persone di I.R.I.A.P.A.;
b) alla composizione ed al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
c) alla diffusione del modello nel contesto aziendale ed alla formazione del personale;
d) al sistema disciplinare ed alle misure da adottare, in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

La **parte speciale** contiene, raggruppati per categorie omogenee, la descrizione di tutte le tipologie di reati sanzionati dal D.Lgs 231/2001 e l'indicazione, per ogni singolo reato, delle sanzioni pecuniarie ed interdittive comminate dalla legge a carico degli enti.

In particolare le fattispecie di reati contemplati dal presente modello sono le seguenti:

Parte speciale 1. Articoli 24 e 25 Dlgs 231/2001 – Reati in danno della Pubblica Amministrazione*:*

- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (316-ter c.p.) – modificato dal D.L. 75 del 14/07/2020 e D.L. n. 13 del 25/02/2022
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640-bis c.p.)
- Malversazione di erogazioni pubbliche (316-bis c.p.) – modificato da D. L. 13 del 25/02/2022
- Concussione (317 c.p.)
- Corruzione (318 c.p.)

- Truffa (art. 640 c.p.) – modificato dal D.Lgs 75 del 14/07/2020, dal D.Lgs 150 del 10/10/2022, dalla L. 90 del 28/06/2024, dal Decreto Legislativo 48 dell'11/04/2025, convertito dalla Legge n. 80 del 09/06/2025
- Truffa aggravata, anche tramite strumenti digitali e documentali (art. 640 c.p.) – Reato introdotto dal Decreto Legislativo 48 dell'11 aprile 2025 convertito dalla L. n. 80 del 09/06/2025
- Frode informatica (art. 640 ter), modificato dal D.Lgs 184 dell'08/11/2021 e dal D.Lgs 150 del 10/10/2022
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis) – modificato dal D.L. 13 del 25/02/2022
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (320 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319 e 319 bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- I reati di istigazione alla corruzione compiuti da chi tenta di corrompere
- Istigazione alla corruzione per compiere un atto d'ufficio (322 c.p., comma 1)
- Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 2)
- I reati di istigazione alla corruzione compiuti dal potenziale corrotto
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (articolo 314-bis c.p.)
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili in relazione agli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 322-bis c.p.)

In merito all'Art. 24, l'introduzione del D.L. n. 13 del 25/02/2022 (c.d. Decreto Frodi) ha ampliato l'operatività dei reati di malversazione, indebita percezione di erogazioni pubbliche e di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.

Parte speciale 2. - Reati previsti dall'articolo 25 – bis del Decreto – *Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo:*

- Falsificazione di valori di bollo, spendita e introduzione nello Stato di valori di bollo falsificati (459 c.p.)
- Spendita di valori di bollo ricevuti in buona fede (459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.)

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.)

Parte speciale 3. - Reati previsti dall'articolo 25 – ter del Decreto – *Reati societari*

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)

- falso in prospetto (art. 173-bis DL.gs 24.2.1998 n. 58, ~~art. 2623 c.c~~. abrogato ex l. 262/05 e sostituito dal d.lgs. 58/98 T.U. intermediazione finanziaria)
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione ~~(art. 2624 c.c.)~~ : Articolo abrogato dall'art. 37, comma 34, del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 174-bis TUF)
- impedito controllo ~~(art. 2625 c.c.),~~ reato ora disciplinato dall'Art. 29 del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39;
- 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 della società controllante (art. 2628 c.c.)
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- omessa comunicazione del conflitto di interesse (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.).

All'interno della Parte speciale 3, si integra l'articolo 25-ter, comma 1, con la lettera s-bis):

- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.): vengono modificate dal D.L. 15/03/17 n. 38 le sanzioni interdittive e pecuniarie
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

All'interno della Parte speciale 3, si integra l'articolo 25-ter, comma 1, con la lettera s-ter): False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (Nell'ambito di operazioni transfrontaliere e internazionali)

Parte speciale 4.- Reati previsti dall'articolo 25 – quater del Decreto – *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:*

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- 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.)
- Art. 270-quinquies. 3 c.p. (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo) - Reato introdotto dal Decreto Legislativo 48 dell'11 aprile 2025 (Decreto Sicurezza)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.)
- Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.)

- Art. 435 c.p. (Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti) - Reato introdotto dal Decreto Legislativo 48 dell'11 aprile 2025, convertito dalla Legge 80 del 09/06/2025
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999

Parte speciale 5. - Reati previsti dall'articolo 25- quater 1 del Decreto – *D - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*

Parte speciale 6. - Reati previsti dall'articolo 25- quinquies del Decreto – *Delitti contro la personalità individuale:*

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.)
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
- Adescamento di minori (art. 609 – undecies c.p.)

In merito all'Art. 25 quinques, l'introduzione della L. n. 238 del 23/12/2021, in particolare l'art. 20 ha avuto riflessi su alcuni reati di questo articolo (detenzione o accesso a materiale pornografico e adescamento di minori), in merito ai suoi contenuti.

Parte speciale *7. -* Reati previsti dall'articolo 25 – sexies del Decreto – *Abusi di mercato:*

- Abuso di informazioni privilegiate (Art. 187-bis del TUF)
- Manipolazione del mercato (Art. 187-ter del TUF)

In merito all'Art. 25 sexies, l'introduzione della L. n. 238 del 23/12/2021, in particolare l'art. 26 ha avuto riflessi sul reato di manipolazione del mercato, in merito ai suoi contenuti.

Parte speciale 8. - Reati previsti dall'articolo 25 – septies del Decreto – *Violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*

- Omicidio colposo (Art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (Art. 590 c.p.)

Parte speciale 9.- Reati previsti dall'articolo 25 – octies del Decreto – *Violazione delle norme sull'antiriciclaggio:*

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

- Autoriciclaggio (articolo 648 – ter1 c.p. - introdotto dalla Legge del 15 dicembre 2014 n. 186)

In merito all'Art. 25 octies, l'introduzione del D.Lgs 195 dell'8/11/2021 ha avuto riflessi sui vari reati di questo articolo, che verranno dettagliati nella Parte Speciale, in particolare per quanto riguarda le entità delle pene.

Parte speciale 10.: Reati previsti dall'articolo 25 – octies.1 del Decreto – *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti:*

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.), introdotto dal D.L. 10/08/23 n. 105, coordinato con la L di conversione n. 137 del 09/10/23 e modificato dal D.L. 19 del 02/03/2024 con la L. di conversione 56 del 29/04/24
- frode informatica (art. 640-ter c.p.) aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, modificato dal D. Lgs 184 del 08/11/2021 e dal D. Lgs 150 del 10/11/2022.

Parte speciale 11.- Reati previsti dall'articolo 24 – *bis* del Decreto – *Reati informatici e trattamento illecito di dati:*

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato (491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.);
- frode informatica (art. 640-ter c.p.) aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, modificato dal D. Lgs 184 del 08/11/2021 e dal D. Lgs 150 del 10/11/2022
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.);

In merito all'Art. 24 bis, l'introduzione della L. n. 238 del 23/12/2021, in particolare l'art. 19 ha avuto riflessi su alcuni reati di questo articolo (Punto 11.4, Punto 11.5, Punto 11.6, Punto 11.7 della Parte Speciale).

Parte speciale 12.- Articolo 24 Ter Dlgs 231/2001 – *Delitti di criminalità organizzata*

- Associazione per delinquere (416 c.p.)

Parte speciale 13.- Articolo 25 bis-1 Dlgs 231/2001 – *Delitti contro l'industria e il commercio*

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

Parte speciale 14.- Articolo 25 novies Dlgs 231/2001 – *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*

- art.171, primo comma, lettera a-bis) e terzo comma della L. 22 aprile 1941, n. 633: legge sulla protezione del diritto d'autore, modificato dalla L. 406 del 1981, dalla L. 48 del 2000 e dal D.L. 7 del 2005
- art.171-bis, della L. 22 aprile 1941, n. 633 modificato dalla L. 248 del 2000 e dalla legge di conversione 166 del 2024
- art.171-ter, della L. 22 aprile 1941, n. 633 modificato dalla L. 191 del 2009, dalla L. 248 del 2000, dal D. L. 7 del 2005, dalla L. 93 del 14/07/2023 e dalla legge di conversione 166 del 2024
- art.171-septies, della L. 22 aprile 1941, n. 633, modificato dalla legge di conversione 166 del 2024
- art.171-octies, della L. 22 aprile 1941, n. 633

Parte speciale 15.- Articolo 25 decies Dlgs 231/2001 – *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 – bis c.p.)

Parte speciale 16. - Articolo 25 undecies Dlgs 231/2001 – Reati ambientali

In merito all'Art. 25 undecies, l'introduzione della L. n. 22 del 09/03/2022, ha avuto riflessi su alcuni reati di questo articolo (Punto 16.1.2 della Parte Speciale), in merito alla pena prevista.

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche (art.727 – bis c.p.);
- Distruzione e deterioramento di habitat di un sito protetto (art.733 – bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137 D.lgs 152/06 c.2);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità da prescrizioni (art. 137 D.lgs 152/06 c.3);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite - ½ (art. 137 D.lgs 152/06 c.5);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite - 2/2 (art. 137 D.lgs 152/06 c.5)
- Scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137 D.lgs 152/06 c.11)

- Scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate (art. 137 D.lgs 152/06 c.13)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.lgs 152/06 c.1)"1/2
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.lgs 152/06 c.1)"2/2
- Discarica non autorizzata (art. 256 D.lgs 152/06 c.3) 1/2
- Discarica non autorizzata (art. 256 D.lgs 152/06 c.3)" 2/2
- Miscelazione di rifiuti (art. 256 D.lgs 152/06 c.5)
- Deposito temporaneo rifiuti sanitari pericolosi (art. 256 D.lgs 152/06 c.6)
- Bonifica dei siti (art. 257 D.lgs 152/06 c.1
- Bonifica dei siti da sostanze pericolose (art. 257 D.lgs 152/06 c.2)
- Violazione obblighi di comunicazione, tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.lgs 152/06 c.4)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.lgs 152/06 c.1)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.lgs 152/06 c.1)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 260 D.lgs 152/06 c.2)
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis D.lgs 152/06 c.6)
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis D.lgs 152/06 c.7) Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis D.lgs 152/06 c.8)
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis D.lgs 152/06 c.8)
- Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279 D.lgs 152/06 c.5)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 c.1 L. 150/92)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 c.2 L. 150/92)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 2 c.1 c.2 L. 150/92)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 6 c.4 L. 150/92)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 3 bis c.1 L. 150/92)
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 c.7 L. 549/93)
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 c1 e c2 D.Lgs 202/07)
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 c1 D.Lgs 202/07) ½

- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 c2 D.Lgs 202/04) 2/2

Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.; art. 25 – undecies c.1 lett.a)

Disastro ambientale (art.452-quater c.p.; art 25-undecies c.1 lett.b)

Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies c.p.; art.25-undecies c.1 lett.e)

Impedimento del controllo

Parte speciale 17.- Articolo 25 duodecies D.Lgs 231/2001 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: L'articolo 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità dell'ente in

relazione al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsto dall'articolo 22, comma 12, del D.Lgs. 286/98.

- Disposizioni contro l'immigrazione clandestine (art. 12 comma 1,3, 3 bis, 3 ter, comma 5, D. Lgs 286 del 1998), modificato dal D. L. 20 del 10/03/2023
- Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina (art. 12 bis, D. Lgs 286 del 1998), aggiunto dal D. L. 20 del 10/03/2023

Parte Speciale 18. – Articolo 25 terdecies – Istigazione al razzismo e xenofobia

Parte Speciale 19 - Articolo 25 quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati)

Parte Speciale 20 – Articolo 25 quinquesdecies (Reati tributari):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2 del D.Lgs 74 del 2000), modificato dall'art. 39 D.L. 124 del 2019
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 del D.Lgs 74 del 2000), modificato dall'art. 39 D.L. 124 del 2019
- Emissione di fatture o latri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8 del D.Lgs 74 del 2000), modificato dall'art. 39 D.L. 124 del 2019
- Occultamento o dissoluzione di documenti contabili (Art. 10 del D.Lgs 74 del 2000), modificato dall'art. 39 D.L. 124 del 2019
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 del D.Lgs 74 del 2000 e SMI)
- Dichiarazione infedele (art. 4 del D. Lgs 74 del 2000) introdotto dal D. Lgs 75 del 2020
- Omessa dichiarazione (art. 5 del D. Lgs 74 del 2000) introdotto dal D. Lgs 75 del 2020
- Indebita compensazione (art. 10 quater del D. Lgs 74 del 2000) introdotto dal D. Lgs 75 del 2020 e modificato dal D. Lgs 87 del 14/06/2024

Parte Speciale 21 – Articolo 25 septiesdecies (*Delitti contro il patrimonio culturale*)

La Legge 9 marzo 2022, n. 22 ha introdotto questi reati:

- Furto di beni culturali (art. 518-bis p.),
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter p.),
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater p.),
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies p.),
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-noviesp.),
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-deciesp.),
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undeciesp.),
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies p.),
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies p.).

Parte speciale 22 – Articolo 25 duodevicies (*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*).

La Legge 9 marzo 2022, n. 22 ha introdotto questi due reati.

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.)

Parte speciale 23 – Art. 25-undevicies – Reati contro gli animali, introdotto con la Legge 82 del 06/06/2025:

- Uccisione di animali (art. 544-bis c.p)
- Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p)
- Organizzazione di spettacoli vietati con sevizie (art. 544-quater c.p.)
- Combattimenti tra animali (art. 544-quinquies c.p.)
- Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p)

Parte speciale 24 - Art. 25 – octies.2 – D.Lgs. 231/01

Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea [Articolo aggiunto da D.Lgs. n. 211 del 30 dicembre 2025]

- **Art. 275-bis c.p.: Violazione diretta delle misure restrittive dell'Unione Europea (es. commercio vietato, movimentazione fondi congelati).**
- **Art. 275-ter c.p.: Violazione degli obblighi informativi imposti dai regolamenti europei.**
- **Art. 275-quater c.p.: Violazione delle condizioni autorizzative per svolgere attività che sarebbero altrimenti vietate.**
- **Art. 275-quinquies c.p.: Violazione colposa di misure restrittive.**
- **Art. 12, comma 1-bis, D.Lgs. 286/1998: Favoreggiamento dell'ingresso/permanenza illegale in violazione di misure restrittive UE.**

La parte speciale del Modello di organizzazione contiene la descrizione dei reati, dei rischi, dei controlli a presidio del rischio e la mappatura delle aree aziendali reputate più specificamente a rischio. In quelle aree aziendali, reputate a rischio, sono stati individuati i processi e le attività nel cui svolgimento possono essere commessi i reati.

Tale individuazione ha un carattere meramente indicativo ed è destinata ad essere periodicamente monitorata ed aggiornata da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Segue quindi la indicazione dei principi procedurali e comportamentali cui i destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con I.R.I.A.P.A., sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del modello ed al fine di evitare la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare all'Organo Amministrativo di I.R.I.A.P.A. gli adeguamenti del presente modello aggiungendo le eventuali ulteriori parti speciali, che si dovessero rendere opportune come conseguenza del verificarsi di una, o di entrambe le seguenti circostanze:

- inserimento, da parte di nuove normative, di ulteriori fattispecie di reati, nell'ambito di applicazione del Decreto;

- svolgimento da parte di I.R.I.A.P.A. di una nuova attività, dalla quale dovesse conseguire il rischio di commettere uno dei reati, previsti dal Decreto.

La predisposizione del sistema di controllo preventivo

E' compito dell'Organismo di Vigilanza*,* monitorare le aree maggiormente esposte al rischio, di commissione dei diversi reati previsti dal Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- il Codice Etico, che definisce le linee di comportamento generali che I.R.I.A.P.A. impone che siano rispettate al proprio interno e da tutti i soggetti con cui intrattiene relazioni commerciali o amministrative;
- il Modello Organizzativo, che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di I.R.I.A.P.A., in relazione ai rischi - reato da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare, nei settori sensibili
- l'adozione di un sistema organizzativo formalizzato, con l'impiego di strumenti (organigramma aziendale, procedure, reportistica, eccetera) idonei a soddisfare le esigenze di:
  - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno di I.R.I.A.P.A.
  - formale delimitazione dei ruoli, con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione
  - chiara definizione dei poteri organizzativi, che siano coerenti con le responsabilità assegnate, e delle conseguenti *linee di riporto*
  - chiara definizione dei poteri autorizzativi e di firma, tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure, per la firma di atti aziendali, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni
- l'adozione di precise procedure, manuali ed informatiche
- l'individuazione di processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle aree a rischio.

Il sistema di controllo preventivo deve ispirarsi ai principi di:

- *verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
  - alle principali fasi dell'operazione
  - alle ragioni che hanno portato al suo compimento
  - ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni
- *separazione delle funzioni*, con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma vi sia:
  - una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla
  - la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

L'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del Dlgs 231/2003 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza

Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche **OdV**) risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo all'*Organo Amministrativo.*

A tal fine, si prevede l'istituzione di un canale informativo diretto, tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi decisionali e di controllo. I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo: tali requisiti vengono ottenuti garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di *reporting* direttamente all'*Organo Amministrativo*.

Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obbiettività di giudizio.

Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza deve lavorare costantemente sulla vigilanza del modello, con i necessari poteri d'indagine, per cui deve essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza.

Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna, con sentenza anche in primo grado, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF
- ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Nomina, durata e revoca

I.R.I.A.P.A. ha deciso che l'organismo, destinato a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale: i soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera dell'Organo Amministrativo. L'attribuzione dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

La durata dell'incarico è di tre esercizi sociali, e la scadenza è fissata dopo la presentazione della relazione annuale, all'Organo Amministrativo, relativa al terzo esercizio.

La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, infedeltà), anche qualora si verifichino eventi che facciano venire meno, in capo ad uno o più membri dell'organo, i requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, assenza di conflitti di interesse, necessari all'espletamento dell'incarico. L'OdV, nella sua composizione collegiale, è tenuto a disciplinare il proprio funzionamento interno, mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento, ripartizione dei compiti, eccetera).

Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti speciali del modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio, nei termini e con le modalità che seguono.

Segnalazione delle violazioni che potrebbero comportare una responsabilità per I.R.I.A.P.A.

I soggetti tenuti all'osservanza del modello devono informare il proprio superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza di qualunque evento che potrebbe generare in capo ad I.R.I.A.P.A. una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del Codice Etico o delle procedure previste dal modello.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

I membri aziendali e i soggetti esterni tenuti all'osservanza del modello (consulenti, collaboratori, partners) hanno il dovere di comunicare all'OdV le informazioni concernenti:

a) provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi della polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relativi allo svolgimento di indagini per i reati di cui al Dlgs 231/2001, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano I.R.I.A.P.A., o il suo personale, o gli organi sociali, ovvero ancora collaboratori terzi, in relazione all'attività prestata per I.R.I.A.P.A.

b) richieste di assistenza legale, provenienti da persone appartenenti ad I.R.I.A.P.A., nei cui confronti siano stati aperti procedimenti giudiziari per uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001

c) notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate, ovvero in merito ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del modello.

Per quanto riguarda segnalazioni di fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del modello e, più in generale, delle prescrizioni del Decreto, si rimanda al successivo paragrafo 6.6 (Procedura Whistleblowing).

Modalità delle segnalazioni

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione del seguente *canale informativo dedicato:* **indirizzo di posta elettronica riservato dell'OdV: 231@iriapa.it**

Le segnalazioni non devono essere in forma anonima: l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano di tutta evidenza irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

I.R.I.A.P.A. garantisce la riservatezza a chi presenta segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di I.R.I.A.P.A. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In ogni caso, I.R.I.A.P.A. adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione. Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente/collaboratore che segnala atti discriminatori e nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale.

Trattamento delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle informazioni ricevute, eventualmente sentendo l'autore della segnalazione.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione. La Direzione è tenuta ad informare periodicamente l'OdV del numero di procedimenti disciplinari aperti, delle sanzioni irrogate nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione. Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza, dalla Direzione e comunque dalle funzioni di volta in volta interessate, avverrà nel pieno rispetto del codice sulla privacy.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente all'Organo Amministrativo in merito all'attuazione del modello ed alle risultanze della propria attività di verifica e controllo.

Sono previste le seguenti *linee di reporting*:

a) una prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente e con il Direttore mediante incontri o colloqui telefonici

b) una seconda, con cadenza annuale, al Consiglio Regionale, tramite il Presidente: a tali organi l'OdV trasmette una relazione descrittiva, contenente una sintesi delle attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree a rischio. Tale relazione deve altresì prevedere un piano di attività per l'anno successivo.

c) Inoltre, con cadenza semestrale l'OdV invia al Presidente di I.R.I.A.P.A. ed al Consiglio Regionale una relazione contenente i risultati pervenuti e osservazioni sulla gestione del Modello, in particolare:

- Descrizione dell'attività di vigilanza svolte
- Eventuali criticità del modello individuate
- Proposte di intervento per la manutenzione del modello
- Eventuali reati accertati/nessun reato avvenuto.

E' inoltre previsto l'impegno, a carico dell'OdV, di:

1) dare tempestiva comunicazione al Consiglio Regionale e al Revisore delle violazioni accertate e delle criticità rilevate

2) informare prontamente il Revisore e tutti gli amministratori, della notizia di violazione del modello da parte di uno o più amministratori: in tale caso l'Organo Amministrativo procede agli accertamenti del caso e, sentito il Revisore, adotta i provvedimenti che ritiene opportuni

Il Consiglio Regionale ha la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a propria volta, può richiedere, attraverso le funzioni ed i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

Il sistema disciplinare

L'articolo 6 del Dlgs 231/2001 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare *idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività del modello stesso. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte da I.R.I.A.P.A. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente in I.R.I.A.P.A., in relazione:

a) all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
b) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo
c) alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore
d) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
e) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Direttore di I.R.I.A.P.A..

Misure nei confronti di quadri, impiegati

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con I.R.I.A.P.A., in quanto viola, fra l'altro, l'articolo 2104 del codice civile – Diligenza del prestatore di lavoro: "*Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende".*

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

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale. Tali sanzioni sono applicate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 – *Sanzioni disciplinari* della legge 300/1970 (**Statuto dei lavoratori**).

In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:

	- l'inosservanza delle procedure prescritte - l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come *a rischio* - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.
Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: - al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità - il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate *a rischio*, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse di I.R.I.A.P.A. arrechi danno ad I.R.I.A.P.A. stesso, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.
Trasferimento per punizione	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001.
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione ad I.R.I.A.P.A. delle misure previste dal Dlgs 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per I.R.I.A.P.A..

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti di I.R.I.A.P.A., delle procedure interne previste dal presente modello 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 dei dirigenti, prendendo in considerazione l'ipotesi di risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

Misure nei confronti degli amministratori e del Revisore

In caso di violazione del modello da parte di amministratori e/o del revisore di I.R.I.A.P.A., l'OdV informerà l'intero Organo Amministrativo, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.
Tenuto conto che gli amministratori di I.R.I.A.P.A. sono nominati dal Consiglio Regionale, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di amministratori, presunti autori di un reato da cui deriva la responsabilità amministrativa di I.R.I.A.P.A., si procederà alla convocazione del Consiglio Regionale, per deliberare in merito alla revoca del mandato.
Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, l'amministratore e/o il Revisore condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, che procederà ad informarne l'intero Consiglio Regionale, come sopra indicato.

Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

I soggetti legati ad I.R.I.A.P.A. da rapporti di collaborazione (lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi) o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel modello di I.R.I.A.P.A. potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.
Il Responsabile dell'amministrazione cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.
E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni ad I.R.I.A.P.A., come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (WHISTLEBLOWING)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale. Si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a
demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.
L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
E' altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice etico.

Procedura Whistleblowing

Definizioni

➢ **Attività a rischio di reato":** il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.

➢ **"Codice Etico":** il documento, approvato da IRIAPA quale esplicazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.

➢ **"D. Lgs. 231/2001"** o "Decreto": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

➢ **"Destinatari":** Organi del Consiglio, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società,

➢ "**Dipendenti**": tutte le persone fisiche che intrattengono con IRIAPA un rapporto di lavoro subordinato.

➢ **"Facilitatore":** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

➢ **"Pubblica Amministrazione" o "P.A.":** Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:

- lo Stato (o Amministrazione Statale);
- gli Enti Pubblici;
- Pubblico Ufficiale: colui che esercita "una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa".
- Incaricato di Pubblico Servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio.

➢ **"Reati" o il "Reato":** l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001

➢ **"Sistema Disciplinare**": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedimentali e comportamentali previste dal Modello.

Premessa

I.R.I.A.P.A. ha conformato la propria politica al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata dal Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

In recepimento del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, I.R.I.A.P.A. ha illustrato nel Modello 231/01 la procedura "whistleblowing" e si è dotata dei prescritti canali per la ricezione e la gestione delle segnalazioni.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 incentiva, tutela ed incoraggia i dipendenti, tirocinanti e collaboratori dell'ente, gli stessi apicali e le funzioni di controllo nonché i professionisti ed i collaboratori esterni a segnalare internamente eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, violazioni del Modello di organizzazione e gestione, presunte violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che potrebbero ledere l'interesse pubblico o l'integrità della stessa I.R.I.A.P.A., di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Viene perciò regolato il processo di gestione delle segnalazioni, secondo modalità dirette a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Il segnalante ed i Facilitatori godono di rigorose tutele, disciplinate dal D.Lgs. 24/2023; la gestione della segnalazione è affidata al Presidente dell'OdV, per la massima indipendenza ed autonomia rispetto agli Organi sociali ed agli apicali.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio/diffamatorio il decreto citato prevede ed impone l'attivazione di misure disciplinari (vedi Sistema Sanzionatorio e Disciplinare).

Iriapa recepisce inoltre la delibera ANAC del 26 novembre 2025 n. 478, in riferimento all'adozione delle Linee Guida n. 1 «in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione».

Le segnalazioni:

Tutti i Destinatari possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di I.R.I.A.P.A. e che possono riguardare:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello – parte generale, parte speciale, Codice Etico;
2. violazioni commesse;
3. violazioni non ancora commesse, ma che il segnalante ritiene possano esserlo sulla base di elementi concreti (fondati sospetti);
4. condotte volte ad occultare le violazioni;
5. violazioni intervenute nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato;
6. violazioni intervenute nel periodo di prova;
7. violazioni intervenute nel periodo in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
8. Violazioni del diritto nazionale: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
9. Violazioni del diritto dell'UE:
   - ✓ illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (si tratta degli illeciti relativi a: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
   - ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
   - ✓ violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Sono escluse le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Ambito di applicazione:

Destinatari

Rientrano nei cosiddetti segnalanti:

- le risorse che in I.R.I.A.P.A. ricoprono funzioni di amministrazione, direzione, controllo e tutti i ruoli sottostanti;
- i lavoratori subordinati, i tirocinanti dell'Ente;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria opera presso I.R.I.A.P.A..

La tutela normativamente prevista si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

1. quando il rapporto giuridico tra la persona ed Iriapa non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
2. durante il periodo di prova;
3. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Identificabilità del segnalante

Il segnalante dovrà indicare i propri dati identificativi (nome e cognome), un proprio recapito email, telefonico o postale, il rapporto esistente con l'azienda (dipendente, collaboratore, ecc.) e se il rapporto è in essere, oppure se si è concluso oppure se non è stato avviato. Il segnalante potrà rilasciare, se vorrà, il consenso a comunicare i propri dati identificativi all'azienda. In mancanza di esplicito consenso, i dati del segnalante rimarranno nell'esclusiva disponibilità del Presidente OdV che gestisce i canali.

Non sono ammesse le segnalazioni anonime; il segnalante deve sempre identificarsi.

Le segnalazioni possono essere di 2 tipi: interne ed esterne.

Segnalazione interna: colui che desidera effettuare una segnalazione deve inoltrarla tramite consegna a mano della segnalazione cartacea al Presidente dell'organismo di Vigilanza, seguendo le seguenti modalità: inserimento della segnalazione in due buste chiuse, di cui la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata al Presidente OdV"). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione.

È fatto salvo il diritto per il segnalante di chiedere, in aggiunta alla segnalazione cartacea, un incontro diretto, in videoconferenza o telefonicamente, con il presidente OdV, che è tenuto al vincolo della riservatezza.

Il segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento. Ove la segnalazione dovesse essere trasmessa ad un soggetto diverso dal presidente OdV, il ricevente è tenuto a inoltrare la segnalazione stessa al presidente OdV entro 7 giorni dalla ricezione, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. **Entro sette giorni dal rilascio della segnalazione** il segnalante riceverà, via mail, conferma della presa in carico della segnalazione sul recapito che egli avrà indicato. **Entro tre mesi** riceverà, sempre via mail, indicazioni sull'esito della segnalazione.

Ricezione e analisi della segnalazione interna

Il compito di gestire le segnalazioni è affidato al presidente OdV, a tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il presidente OdV preposto alla gestione delle segnalazioni è tenuto a non svelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a nessuno, né interno ad Iriapa né esterno.

Il presidente OdV possiede competenze giuridiche e organizzative adeguate; è formato professionalmente sulla normativa whistleblowing e privacy; garantisce imparzialità ed è libero da conflitti aziendali con Iriapa. Il presidente OdV possiede imparzialità (deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, svolgendo un'attività scevra da condizionamenti e favoritismi) e indipendenza (il gestore deve essere in grado di svolgere le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione senza interferenze, ossia in autonomia operativa e valutativa).

Verifica preliminare

Tutte le segnalazioni ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Presidente dell'OdV incaricato, al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e di poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il Presidente OdV incaricato, qualora riceva una segnalazione che non consenta di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato e tale da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza, può richiedere alla persona segnalante delle integrazioni sulle informazioni trasmesse.

Al termine della verifica preliminare il Presidente OdV archivia le segnalazioni non circostanziate ovvero quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dal segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente chiaro nonché quelle manifestamente infondate.

Approfondimento delle verifiche

Qualora la verifica preliminare abbia stabilito che la segnalazione, essendo adeguatamente circostanziata, può essere oggetto di ulteriori attività di approfondimento volte a valutarne la fondatezza, il Presidente OdV preposto alla gestione delle segnalazioni provvede a:

- trasmetterne il contenuto della segnalazione al Presidente di Iriapa con modalità idonee a garantire che non sia possibile per l'ente identificare il segnalante;
- su esplicita richiesta dell'ente, supportare gli Uffici competenti negli accertamenti dei fatti, nell'inquadramento giuridico nonché in ogni altra fase del processo conseguente alla segnalazione.

I.R.I.A.P.A. si impegna a far pervenire riscontro al segnalante, tramite il Presidente OdV, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

Qualora dalla segnalazione conseguisse un procedimento disciplinare a carico di persone segnalate o comunque coinvolte nei fatti segnalati, i dati identificativi del segnalante non potranno comunque essere disvelati. Tuttavia, qualora la contestazione disciplinare fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare, solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante

alla rivelazione della propria identità. Pertanto, in ogni caso non vi sarà disvelamento dell'identità del segnalante senza consenso espresso di quest'ultimo (salvo eventuale azione giudiziaria per i reati di diffamazione o calunnia).

Assenza del gestore e conflitto di interessi

In caso di assenza prolungata del gestore dovrebbe essere nominato un sostituto, al fine di garantire una continuità operativa del canale interno. Si considera "assenza prolungata" un'assenza superiore a 7 (sette) giorni. Nel caso di Assenza o sostituzione del gestore, al fine di garantire una gestione efficace, indipendente ed autonoma della segnalazione, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina, I.R.I.A.P.A., essendo un Ente di ridotte dimensioni, prevede che il segnalante si debba rivolgere direttamente ad ANAC mediante la Procedura del canale esterno.

Al fine di garantire una effettiva tutela alla persona segnalante, prevenendo l'ipotesi in cui un medesimo soggetto possa trovarsi a ricevere e gestire la segnalazione e, allo stesso tempo, risulti persona coinvolta nell'ambito della stessa (Gestione di Conflitto di interesse per il presidente Odv) I.R.I.A.P.A., essendo un Ente di ridotte dimensioni, prevede che il segnalante si debba rivolgere direttamente ad ANAC mediante la Procedura del canale esterno.

Segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione della segnalazione ricorra una delle seguenti condizioni:

a) il canale interno obbligatorio non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito all'esito del termine dei 3 mesi sopra menzionato;
c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono gestite dall'Autorità nazionale anticorruzione (di seguito anche "ANAC") garantendo, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalata, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta dall'ANAC.

Il link per effettuare la segnalazione esterna è: https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le informazioni sulla procedura whistleblowing sono esposte e rese facilmente visibili nel luogo di lavoro, mentre gli ulteriori Destinatari della procedura sono resi edotti dei contenuti della stessa mediante una comunicazione di sintesi pubblicata sul sito internet aziendale e, ove possibile, mediante clausola contrattuale.

Sistema sanzionatorio

L'organo preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione. La sanzione, che deve avvenire in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica applicabile, potrà essere graduata in funzione della gravità.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

A seconda delle funzioni segnalate, il Sistema Sanzionatorio verrà attivato da:

- il Direttore, qualora il segnalato sia un dipendente dell'Ente o un soggetto esterno
- il Consiglio di Amministrazione, qualora il segnalato sia un amministratore, un dirigente, un revisore o un componente dell'Organismo di Vigilanza.

Sono previste le seguenti sanzioni nel caso di comportamenti scorretti legati al whistleblowing:

• Sanzioni a carico del segnalato: A seguito dell'istruttoria, se la violazione è confermata, che possono essere di 3 tipi:

i) Sanzioni disciplinari: Provvedimenti previsti dal CCNL applicabile;

ii) Provvedimenti conservativi o espulsivi: A seconda della gravità, le sanzioni possono andare dal rimprovero verbale o scritto fino alla sospensione o al licenziamento;

iii) Responsabilità penali/civili: Se il fatto costituisce reato, la segnalazione può essere trasmessa alle autorità giudiziarie.

• Sanzioni in caso di ritorsioni: Viene severamente punito chi compie atti ritorsivi contro il segnalante:

Le sanzioni principali, applicate direttamente da ANAC, includono:

1. Sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro nei confronti delle persone fisiche o giuridiche che commettono ritorsioni, ostacolano o tentano di ostacolare la segnalazione, o violano l'obbligo di riservatezza del segnalante.
2. Sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro per chi non istituisce canali di segnalazione, non adotta procedure conformi o non effettua verifiche sulle segnalazioni ricevute.
3. Sanzioni amministrative pecuniarie da 500 a 2.500 euro a carico del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità penale per calunnia o diffamazione.

Ulteriori conseguenze e tutele sono poi:

- Nullità degli atti ritorsivi: Gli atti ritorsivi (licenziamenti, demansionamenti, trasferimenti) sono nulli.
- Reintegro nel posto di lavoro: Il whistleblower licenziato a causa della segnalazione ha diritto al reintegro.
- Risarcimento danni: Il giudice può ordinare la riparazione del danno causato dalla ritorsione.

• Sanzioni per falsa segnalazione, per segnalazioni calunniose o diffamatorie (fatte con dolo o colpa grave): una segnalazione fatta con l'intento di danneggiare o con estrema negligenza non è coperta da alcuna tutela e espone il segnalante a conseguenze legali severe, inclusa la reclusione e il risarcimento economico.

In merito alla falsa segnalazione si possono incorrere in:

1. Sanzioni Penali

A seconda della gravità e della natura della falsa segnalazione, si configurano diversi reati:

- ✓ Calunnia (Art. 368 c.p.): Si configura quando si incolpa di un reato qualcuno che si sa essere innocente, oppure si simulano tracce di reato. La pena è la reclusione da 2 a 6 anni.
- ✓ Diffamazione (Art. 595 c.p.): Scatta quando, comunicando con più persone, si offende la reputazione altrui (senza l'accusa specifica di un reato). La pena è la reclusione fino a 1 anno o la multa fino a € 1.032,91.
- ✓ Diffamazione aggravata (a mezzo stampa/internet): Se la diffamazione avviene online o tramite stampa, la pena è la reclusione da 6 mesi a 3 anni o la multa non inferiore a € 516.
- ✓ Falsa attestazione o dichiarazione a un Pubblico Ufficiale (Art. 495 c.p.): Punita con la reclusione da 1 a 6 anni se la falsa segnalazione viene resa direttamente a un pubblico ufficiale.

2. Responsabilità Civile e Risarcimento Danni

Chi subisce una falsa segnalazione dolosa o gravemente colposa ha diritto al risarcimento dei danni (art. 2043 c.c.), sia patrimoniali che non patrimoniali (morali, reputazionali).

In caso di diffamazione di elevata gravità, il danno può superare i € 50.000,00.

Danno reputazionale: È possibile chiedere il risarcimento per il danno subito all'immagine professionale o personale.

3. Sanzioni nel contesto del Whistleblowing (Lavoro)

La normativa whistleblowing esclude la protezione del segnalante se viene accertata la responsabilità penale o civile per calunnia/diffamazione. Il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari che, nei casi più gravi (dolo), possono arrivare fino al licenziamento per giusta causa.

• Sanzioni per violazione riservatezza: la violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante (whistleblower) è punita con sanzioni amministrative pecuniarie comminate dall'ANAC, che vanno da 5.000 a 30.000 euro. Tali sanzioni si applicano sia per la violazione del segreto, sia per atti ritorsivi o ostacoli alla segnalazione, secondo il D.Lgs. 24/2023

• Sanzioni in caso di ostacolo alle segnalazioni: Chiunque ostacoli o tenti di ostacolare la presentazione di una segnalazione è soggetto a una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Se l'ostacolo si traduce in ritorsioni contro il segnalante (es. licenziamento, demansionamento, trasferimento, sanzioni disciplinari ritorsive), l'ANAC applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è un comportamento contrario alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231/01, come previsto dall'art. 21, comma 2 del decreto citato.

È nulla qualsiasi ritorsione contro il segnalante, con ciò intendendo qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Fino a prova contraria sono ritenuti ritorsivi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio,
- la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Si presume che tali atti siano stati posti in essere come ritorsioni, fino a prova contraria.

Le medesime tutele si applicano ai Facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere comunicata all'ANAC, che ne informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Responsabilità del segnalante

Le tutele previste dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 non escludono la responsabilità del segnalante in caso di accertamento, quantomeno con sentenza penale di primo grado, per il reato di calunnia o diffamazione o con sentenza di condanna al risarcimento dei danni nei casi di dolo o colpa grave.

Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il modello viene formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali, per mail, e si deve dare evidenza dell'avvenuta presa visione e adesione.

Comunicazione ai membri dell'Organo di Vigilanza

In occasione di nuova nomina, essi sono destinatari di un seminario iniziale che, oltre ad approfondire il contenuto del Dlgs 231/2001 e della normativa e giurisprudenza collegate, si focalizza sulla illustrazione delle

procedure interne adottate da I.R.I.A.P.A. e sulla descrizione della struttura e delle dinamiche aziendali. Successivamente, possono essere tenuti incontri di aggiornamento, su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al Dlgs 231/2001 ed alla sua applicazione.

Comunicazione e formazione nei confronti del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza in I.R.I.A.P.A.

E' previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione
- corso di formazione iniziale e di aggiornamento ad ogni revisione del Modello
- accesso a un sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'OdV
- occasionali e-mail di aggiornamento, se ritenute necessarie.

Comunicazione e formazione nei confronti dei responsabili delle aree a rischio

Il modello viene formalmente trasmesso ai responsabili delle aree a rischio e si deve dare evidenza dell'avvenuta presa visione e accettazione. Viene fatto un incontro al fine di formare e rendere note le modifiche, ad ogni revisione del Modello. L'Organismo di Vigilanza definisce il contenuto e le modalità di fruizione di corsi formativi, diretti ai responsabili delle aree a rischio, volti a fornire loro un'adeguata conoscenza della normativa relativa al Dlgs 231/2001.

Altre forme di comunicazione nei confronti del personale

Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile a tutto il personale, in un'apposita sezione del **sito Intranet aziendale**.

Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

I.R.I.A.P.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che I.R.I.A.P.A. ha adottato sulla base del presente modello, nonché il testo del Codice etico. Il testo integrale del Codice etico viene reso disponibile ai terzi, in un'apposita sezione del **sito Internet, così come un estratto del Modello 231/01 e l'informativa Whistleblowing.**