Cassa Dottori Commercialisti

OGNI GIORNO IL TUO DOMANI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ex D.lgs. n. 231/2001

PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI
Parte Generale

CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA E ASSISTENZA A FAVORE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. N. 231/2001

PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI PARTE GENERALE

2023

Approvato nella seduta CdA del 20 dicembre 2023

Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti
www.cnpadc.it

Sommario

1. INTRODUZIONE: IL QUADRO NORMATIVO 7

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 7

1.2. I cc.dd. Reati-presupposto 8

1.3. Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A. 8

1.4. Art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati: 10

1.5. Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata: 10

1.6. Art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento: 11

1.7. Art. 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio: 12

1.8. Art. 25-ter, Reati societari: 12

1.9. Art. 25-quater, Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine 13

1.10. Art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale: 14

1.11. Art.25-sexies, Abusi di mercato: 14

1.12. Art. 25-septies, Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 e 583 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. 14

1.13. Art. 25-octies, Reati di 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.) e, da ultimo, auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.). 15

1.14. Art. 25-octies.1, Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti: 15

***- Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.);* 15**

***- 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.);* 15**

***- Frode informatica se aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale* (art. 640-ter c.p.); 15**

***- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, se non più gravemente punito;* 15**

1.15. Art.25-novies, Delitti in materia di diritto d'autore: 15

1.16. Art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (cfr. art. 377 bis c.p.). 15

1.17. Art. 25-undecies, Reati ambientali: 15

1.18. Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (artt. 22 e 12, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286): 17

1.19. Art. 25-terdecies, Razzismo e xenofobia (art. 3, co 3-bis, Legge 13 ottobre 1975, n. 654). 17

1.20. Art. 25-quaterdecies, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4, l. 13 dicembre 1989, n. 401). 17

1.21. Art. 25-quinquiesdecies, Reati tributari: 17

1.22. Art. 25-sexiesdecies, Contrabbando (reati previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43) .. 18

1.23. Art. 25-septiesdecies, Delitti contro il patrimonio culturale: 18

- ***Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);* 18**
- ***Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);* 18**
- ***Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);* 18**
- ***Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);* 18**
- ***Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);* 18**
- ***Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);* 18**
- ***Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);* 18**
- ***Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);* 18**
- ***Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).* 18**

1.24. Art. 25-duodevicies, Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici: 19

- ***Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);* 19**
- ***Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).* 19**

1.25. Legge n.146 del 16 marzo 2006, Reati transazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati 19

1.26. L'impianto sanzionatorio **19**

1.27. Il Modello penal-preventivo **20**

1.28. Struttura del Modello **21**

2.1. Attività Istituzionale **22**

2.2. Gli Organi Sociali **22**

2.3. Assemblea dei Delegati **23**

2.4. Consiglio di Amministrazione **23**

2.5. Presidente del Consiglio di Amministrazione **24**

2.6. Direttore Generale **24**

2.7. Collegio Sindacale **24**

2.8. Società di Revisione **25**

2.9. Organigramma **25**

2.10. Organizzazione Interna **25**

3. IL MODELLO DI CNPADC 26

3.1. Finalità **26**

3.2. Contenuti **27**

3.3. Destinatari del MOG **29**

4. DOTAZIONE DEL MOG 30

4.1. Adozione del Modello **30**

4.2. Implementazione **30**

4.3. Aggiornamento **31**

5. PRINCIPI COMPORTAMENTALI GENERAL-PREVENTIVI 32

6. RILEVAZIONE, MISURAZIONE E GESTIONE DEI RISCHIO-REATO 33

6.1. Mappatura e output **34**

7. ORGANISMO DI VIGILANZA 36

7.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza **36**

7.2. Funzioni e poteri **38**

7.3. Regolamento **39**

7.4. Reporting dell'OdV 40
8. FLUSSIGRAMMA 41

8.1. Flussi informativi nei confronti dell'OdV 41
9. WHISTLEBLOWING: IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 42

9.1. L'ambito soggettivo di applicazione del sistema Whistleblowing: 43

i soggetti legittimati alla segnalazione. 43

9.2. L'oggetto delle segnalazioni: le violazioni rilevanti per CNPADC; 44

il contenuto e le caratteristiche tipiche delle segnalazioni. 44

9.3. I canali interni di segnalazioni implementati da CNPADC; 48

il soggetto deputato alla loro gestione. 48

9.4. La segnalazione esterna, la divulgazione pubblica e la denuncia 50

9.5. Garanzie e tutele 52

- **Tutela della riservatezza 53**
- **Il divieto e la protezione contro le ritorsioni 55**

9.6. Il ruolo dell'OdV nel sistema Whistleblowing 57

10. FORMAZIONE 58

10.1 Formazione sul D.lgs. n. 231/2001 e sul MOG adottato 58

10.2 Formazione rivolta ai membri degli Organi sociali 59

10.3 Formazione dei Responsabili aziendali 59

10.4 Formazione dei Dipendenti 59

10.5 Informativa ai Collaboratori esterni 60
11. RINVIO AL SISTEMA DISCIPLINARE 60

1. INTRODUZIONE: IL QUADRO NORMATIVO

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11, Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito per brevità "Decreto" o "231") con cui è stata adeguata la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità per illecito delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un regime di responsabilità (definita) amministrativa a carico degli enti collettivi per i reati tassativamente elencati, commessi nel loro *interesse o vantaggio:*

- da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, anche di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (nel seguito per brevità "Apicali");
- da soggetti sottoposti a direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati ("Sottoposti").

Trattasi di responsabilità formalmente amministrativa, ma sostanzialmente "para-penale", personale e diretta dell'ente collettivo, che ne risponde con il proprio patrimonio (ex artt. 8 e 27).

La responsabilità dell'ente collettivo non rileva a titolo solidale con quella della persona fisica autore del reato, anche perché la responsabilità penale è personale. Essa si configura quale responsabilità propria dell'ente per l'illecito derivante dal "*deficit* organizzativo": la carente o insufficiente organizzazione in chiave prevenzionale ha infatti agevolato, se non provocato, la commissione del reato da parte dell'esponente aziendale.

L'Ente non risponde qualora l'autore del reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il Decreto prescrive un diverso onere probatorio ai fini dell'imputabilità dell'ente collettivo, distinguendo a seconda che il reato sia commesso da un soggetto apicale

o sottoposto.

Ex art. 6, se commesso da un *Apicale*, incombe sull'ente l'onere probatorio (liberatorio) teso a dimostrare cumulativamente:

- l'avvenuta adozione e l'effettiva attuazione, ante reato, di un Modello penal-preventivo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'avvenuta nomina e l'insediamento di un Organismo di Vigilanza ("OdV"), autonomo e indipendente, che abbia il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento;
- che la commissione del reato è stata resa possibile dalla fraudolenta elusione del Modello da parte dell'autore;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Diversamente, *ex* art. 7, se commesso dal soggetto sottoposto, l'Ente è responsabile quando il reato discenda causalmente dalla carenza di direzione e vigilanza da parte degli Apicali. L'onere probatorio incombe sull'aAccusa.

Tuttavia, il *deficit* organizzativo viene (presuntivamente) escluso nel caso in cui l'Ente si sia dotato, ante reato, di un congruo ed effettivo Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire "*reati della medesima specie*" di quello verificatosi.

1.2. I cc.dd. Reati-presupposto

La responsabilità amministrativa degli enti collettivi può configurarsi solo in presenza della consumazione, o del tentativo, di specifiche fattispecie di reato ricomprese in un Catalogo "mobile", oggetto d'integrazione legislativa e già più volte novellato.

Ex art. 2, la responsabilità è imputabile all'Ente solo se il reato era previsto da una norma di legge entrata in vigore antecedentemente alla commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

Alla data del presente documento, l'elenco ricomprende le seguenti fattispecie:

1.3. Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A.

- *malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);*

- *indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);*
- *frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);*
- *truffa a danno dello Stato, di altro Ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);*
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);*
- *frode informatica in danno dello Stato, di altro Ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640-ter c.p.);*
- *frode in agricoltura (art. 2 l. n. 898/1986).*
- *peculato (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea) (art. 314, c o . 1 , c.p.);*
- *peculato mediante profitto dell'errore altrui (quando il fatto offende gli interessi finanziari*

  dell'Unione Europea) (art. 316 c.p.);
- *concussione (art. 317 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.);*
- *circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);*
- *corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);*
- *induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);*
- *corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);*
- *pene per il corruttore (art. 321 c.p.);*
- *istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);*
- *peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);*
- *abuso d'ufficio (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea)*

(art. 323 c.p.);

- *traffico di influenze illecite (346-bis c.p.).*

1.4. Art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- *documenti informatici (art. 491-bis c.p.);*
- *accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all' accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva 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.);*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od 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 a tutela del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, co. 11, d.l. n. 105/2019).*

1.5. Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata:

- *associazione per delinquere (art. 416 c.p.);*

- *associazioni di tipo mafioso anche straniere (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.);*
- *riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);*
- *tratta di persone (art. 601);*
- *traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601-bis c.p.);*
- *acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);*
- *promozione, organizzazione, finanziamento etc. dell'immigrazione clandestina (art. 12 d. lgs. n. 286/98);*
- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d. P.R. n. 309/90).*

1.6. Art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:

- *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.).*

1.7. Art. 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio:

- *turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513-c.p.);*
- *illecita concorrenza con minaccia e 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 protocolli agroalimentari (art. 517 quater c.p.).*

1.8. Art. 25-ter, Reati societari:

- *false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);*
- *fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);*
- *false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);*
- *impedito controllo (art. 2625 c.c. così come modificato dal D.lgs. 39/2010, in attuazione della direttiva 2006/43/CE);*
- *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 d'interessi (art. 2629 bis c.c.);*

- *formazione fittizia del capitale (art. 2632 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 co. 3 c.c.);*
- *istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis co. 1 c.c.).*

1.9. Art. 25-quater, Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:

- *associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine 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.);*
- *organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);*
- *addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);*
- *finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.);*
- *condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);*

  attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.);

  atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- *atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);*
- *sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);*
- *istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);*
- *misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15.12.1979, n. 265 conv. con l. 6.2.1980, n. 15) nonché dei delitti "che siano*

comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

1.10. Art. 25-quinquies, 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.);*
- *acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);*
- *intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);*
- *adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).*

1.11. Art.25-sexies, Abusi di mercato:

- *abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abusi di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. n. 58 del 1998, così come modificato dal D.lgs. 107/2018 e dalla L. n. 238/2021);*
- *manipolazione del mercato (art. 185 D.lgs. n. 58 del 1998, così come modificato dal D.lgs. 107/2018 e dalla L. n. 238/2021).*

1.12. Art. 25-septies, Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 e 583 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

1.13. Art. 25-octies, Reati di 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.) e, da ultimo, auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

1.14. Art. 25-octies.1, Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti:

- Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (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.);

- Frode informatica se aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);

- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, se non più gravemente punito;

1.15. Art.25-novies, Delitti in materia di diritto d'autore:

- *in tema di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies, l. 22 Aprile 1941, n. 633).*

1.16. Art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (cfr. art. 377 bis c.p.).

1.17. Art. 25-undecies, Reati ambientali:

- *inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);*
- *disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);*
- *delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);*
- *circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);*
- *traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);*

- *attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);*
- *uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);*
- *distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);*
- *reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;*
- *reati di cui all'art. 256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;*
- *reati di cui all'art. 257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;*
- *reati di cui all'art. 258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;*
- *reati di cui agli artt. 259 e 260 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;*
- *reati di cui all'art. 260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;*
- *reati di cui all'art. 279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali e superamento dei valori limite di emissioni;*
- *reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n. 150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;*
- *reati di cui all'art. 3 della Legge n. 549 del 28 dicembre 1993 correlati alla produzione, al consumo, all'importazione, all'esportazione, alla detenzione ed alla commercializzazione di sostanze lesive indicate dalla tabella A allegata alla medesima Legge 549/1993;*
- *reati di cui agli artt.8 e 9 della Legge n.202 del 6 novembre 2007, correlati all'inquinamento provocato dalle navi.*

1.18. Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (artt. 22 e 12, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286):

- *reato di cui all'art. 22, co. 12-bis, del D. Lgs. 286/1998, che prevede alcune specifiche circostanze aggravanti del reato di cui al precedente comma 12. Quest'ultima disposizione punisce il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal medesimo articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, in presenza delle circostanze aggravanti ivi elencate;*
- *reato di cui agli artt. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter del D. Lgs. 286/1998, inerente alla illecita promozione, direzione, organizzazione, finanziamento o trasporto ed ingresso illegale di stranieri nel territorio dello Stato odi altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente;*
- *reato di cui all'art. 12, co. 5, D. Lgs. 286/1998, che sanziona chiunque a titolo oneroso, al fine di trarre ingiusto profitto, dà alloggio ovvero cede, anche in locazione, un immobile ad uno straniero che sia privo di titolo di soggiorno al momento della stipula o del rinnovo del contratto di locazione.*

1.19. Art. 25-terdecies, Razzismo e xenofobia (art. 3, co 3-bis, Legge 13 ottobre 1975, n. 654).

1.20. Art. 25-quaterdecies, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4, l. 13 dicembre 1989, n. 401).

1.21. Art. 25-quinquiesdecies, Reati tributari:

- *dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.lgs. n. 74/2000);*
- *dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3., D.lgs. n. 74/2000);*
- *emissione di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.lgs. n. 74/2000);*

- *occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.lgs. n. 74/2000);*
- *sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.lgs. n. 74/2000).*

I reati di cui all'art. 25-quinquiesdecies, comma 1-bis, del Decreto 231, di seguito elencati, rilevano ai fini della responsabilità della persona giuridica solo se commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto e nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri (i.e. connessi al territorio di almeno uno Stato membro dell'Unione europea)) da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro:

- *dichiarazione infedele (art. 4, D.lgs. n. 74/2000);*
- *omessa dichiarazione (art. 5, D.lgs. n. 74/2000);*
- *indebita compensazione (art. 10-quater, D.lgs. n. 74/2000).*

1.22. Art. 25-sexiesdecies, Contrabbando (reati previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)

1.23. Art. 25-septiesdecies, Delitti contro il patrimonio culturale:

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

1.24. Art. 25-duodevicies, Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici:

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

1.25. Legge n.146 del 16 marzo 2006, Reati transazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati

1.26. L'impianto sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio introdotto dal D.lgs. 231 è assolutamente innovativo, sia per la tipologia di sanzioni previste, sia per il criterio dosimetrico.

Intanto, è sempre comminabile una sanzione pecuniaria, quantificata dal giudice secondo un criterio bifasico, in funzione:

- del numero di "quote", calcolate entro il range stabilito dalla norma in ragione della gravità del fatto e del comportamento (antecedente e successivo) assunto dall'Ente;
- dell'importo unitario della singola quota, fissato in ragione delle condizioni economico-patrimoniali dell'Ente stesso.

Ne risulta una sanzione economica tarata in funzione dell'Ente destinatario, in modo da risultare effettiva, proporzionata e dissuasiva.

Per i reati più gravi o reiterati, il giudice può irrogare (cumulativamente) anche una misura interdittiva. L'interdizione può condizionare il proseguimento dell'attività, fino a produrre, nel caso estremo, la cessazione coattiva dell'attività dell'Ente.

Essa è rivolta alla specifica funzione o al comparto aziendale criminogeno e permane in capo all'Ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie.

Le sanzioni interdittive (ex art. 9, secondo comma) sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi o confisca;
- sanzione alternativa del commissariamento giudiziale (prevista dall'art. 15 D. Lgs. 231/01) in luogo dello scioglimento dell'Ente ove svolga un pubblico servizio, ovvero la sanzione produca una rilevante ripercussione sull'occupazione in ambito territoriale.

In tutti i casi, con la condanna dell'Ente viene disposta la *confisca del prezzo o del profitto del reato*, nonché la *pubblicazione della sentenza* su quotidiani a tiratura nazionale. Ricorrendo le condizioni di cui all'art. 45 - ossia, *gravi indizi* di sussistenza della responsabilità dell'Ente (*fumus*) e *fondati e specifici elementi* che fanno ritenere *concreto* il pericolo di reiterazione di illeciti della medesima indole di quello realizzato (*periculum*) - il P.M. può richiedere al giudice l'applicazione anticipata in sede cautelare di una misura interdittiva individuata nei modi di cui all'art. 46.

Sono altresì previste due misure di natura reale: il *sequestro preventivo* delle cose oggetto di confisca obbligatoria e quello *conservativo* dei beni mobili ed immobili dell'Ente, in mancanza di idonee garanzie di pagamento delle sanzioni pecuniarie e del rimborso delle spese del procedimento.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati posti in essere.

1.27. Il Modello penal-preventivo

Il Decreto prevede espressamente la facoltà per l'Ente collettivo di adottare, *ante*

reato, un congruo Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità penal-preventiva ("Modello" o "MOG").

Quando sia stato adottato, nonostante la realizzazione del reato tipico, il giudice penale

- accertatane con prognosi postuma la *congruità, effettività ed idoneità* a prevenire reati della medesima specie di quello verificatosi - potrà accordare all'Ente collettivo l'esenzione da responsabilità, non risultando ad esso addebitabile un "deficit organizzativo".

Il Modello è ritenuto adeguato quando sia calibrato sui caratteri dell'Ente empirico, sia stato effettivamente implementato e reso funzionale a cura dell'Organismo di Vigilanza e la violazione delle sue prescrizioni richieda un comportamento fraudolento da parte dei destinatari.

Nell'ipotesi in cui l'Ente adotti il MOG *post* reato, il Decreto prevede trattamenti premiali minori, sostanzialmente in termini di riduzione delle sanzioni irrogabili (artt. 12, 17, 25 co. 5- bis, 49 e 78).

1.28. Struttura del Modello

Il Modello è costituito da alcuni componenti essenziali, quali:

- *Codice Etico e Comportamentale*;
- *Matrici di Mappatura dei rischi-reato*;
- *Protocolli Comportamentali di Parte Generale*;
- *Protocolli Comportamentali di Parte Speciale*;
- *Sistema Disciplinare interno*;
- Istituzione dell'*Organismo di Vigilanza*.

Costituiscono indispensabili complementi del MOG le successive azioni di Informazione e di Formazione dei destinatari e l'attivazione di flussi informativi diretti all'OdV, nonché le procedure aziendali implementate in relazione ai diversi settori di attività della Cassa.

2. DESCRIZIONE E *GOVERNANCE* DI CNPADC

2.1. Attività Istituzionale

La Cassa di Previdenza ed Assistenza dei Dottori Commercialisti (nel seguito anche "CNPADC"), costituita nel 1963, è l'Ente di diritto privato che assicura, senza scopo di lucro e in autonomia gestionale, organizzativa e contabile, l'esercizio delle funzioni di previdenza e assistenza a favore dei Dottori Commercialisti iscritti agli Albi professionali e dei loro Familiari.

Privatizzata nel 1995 in conformità al disposto del D.lgs. 509/1994, opera sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Nell'esercizio delle finalità istituzionali, ex art. 38 Costituzione, la Cassa si avvale delle strumentazioni previste dalla legislazione, onde garantire la tutela previdenziale e assistenziale con i connessi obblighi contributivi.

La Cassa può, altresì, perseguire scopi di previdenza ed assistenza complementari a favore dei medesimi beneficiari, mediante la costituzione di fondi speciali con bilanci separati e alimentati dalla contribuzione volontaria a tutela complementare per la corresponsione di trattamenti integrativi conformi ai principi di cui al D.lgs. n. 124/1993 c.s.m.

2.2. Gli Organi Sociali

La CNPADC, quale Ente di diritto privato assimilato ad una associazione, è dotata dei seguenti Organi sociali:

- *l'Assemblea degli Associati*
- *l'Assemblea dei Delegati;*
- *il Consiglio di Amministrazione;*
- *il Presidente;*
- *la Giunta Esecutiva;*
- *il Collegio Sindacale.*

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di nominare un Direttore Generale.

Per l'eleggibilità alle cariche istituzionali sono richiesti (art. 27 Statuto) requisiti soggettivi di professionalità, onorabilità e di regolare pagamento dei contributi (ove dovuti).

2.3. Assemblea dei Delegati

L'Assemblea dei Delegati, eletta dall'Assemblea degli Associati alla Cassa, esercita le funzioni indicate nello Statuto all'art. 15, tra cui l'indicazione dei criteri direttivi generali cui deve uniformarsi l'attività della Cassa e i requisiti richiesti per l'iscrizione ad essa, approva i budget, nomina i componenti degli Organi sociali e ne definisce il compenso.

2.4. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione gestisce la Cassa e compie tutte le operazioni necessarie al raggiungimento dell'oggetto sociale, essendo dotato di ogni potere non attribuito ad altri Organi.

Ex art. 18 dello Statuto, in particolare:

- predispone i *budget*, indicando i criteri di individuazione e ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti;
- predispone, altresì, il bilancio d'esercizio, con la relativa relazione, da presentare all'Assemblea dei Delegati per l'approvazione;
- sentito il parere vincolante dell'Assemblea dei Delegati, delibera su misura, condizioni, modalità di erogazione delle prestazioni agli Associati e loro beneficiari;
- delibera sui criteri di tenuta della contabilità, sull'impiego delle risorse finanziarie e sull'amministrazione del patrimonio;
- definisce l'ordinamento dei servizi, la composizione dell'organico e l'assunzione ed amministrazione dello stesso;
- elegge il proprio Presidente e il Vice Presidente;
- nomina la Giunta Esecutiva, i membri delle Commissioni interne (i.e. Commissione per la congruità e Commissione per la stabilità di lungo periodo e finanziaria);

- nomina il Direttore Generale.

2.5. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Ex art. 23 dello Statuto, il Presidente convoca e presiede l'Assemblea dei Delegati, il Consiglio di Amministrazione, la Giunta esecutiva; ha la rappresentanza legale di CNPADC ed esercita le funzioni ad esso attribuite dallo Statuto, dai regolamenti e da specifiche deleghe.

2.6. Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore Generale definendo tipologia di rapporto, durata dell'incarico, compenso.

I compiti, i poteri e le responsabilità sono stabiliti dall'art. 18.3 dello Statuto, dal *Regolamento di Contabilità ed Amministrazione pro tempore* vigente, nonché dalle deleghe conferitegli.

2.7. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, costituito da membri in possesso dei requisiti richiesti dallo Statuto all'art. 25 - tra i quali due membri effettivi, di cui uno con qualifica di Presidente, e due supplenti in rappresentanza rispettivamente del Ministero del Lavoro e del Ministero delle Finanze - esercita le funzioni proprie di cui all'art. 2403 e ss. c.c., in quanto applicabili.

Pertanto, è tenuto a vigilare sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Cassa e sul suo concreto funzionamento.

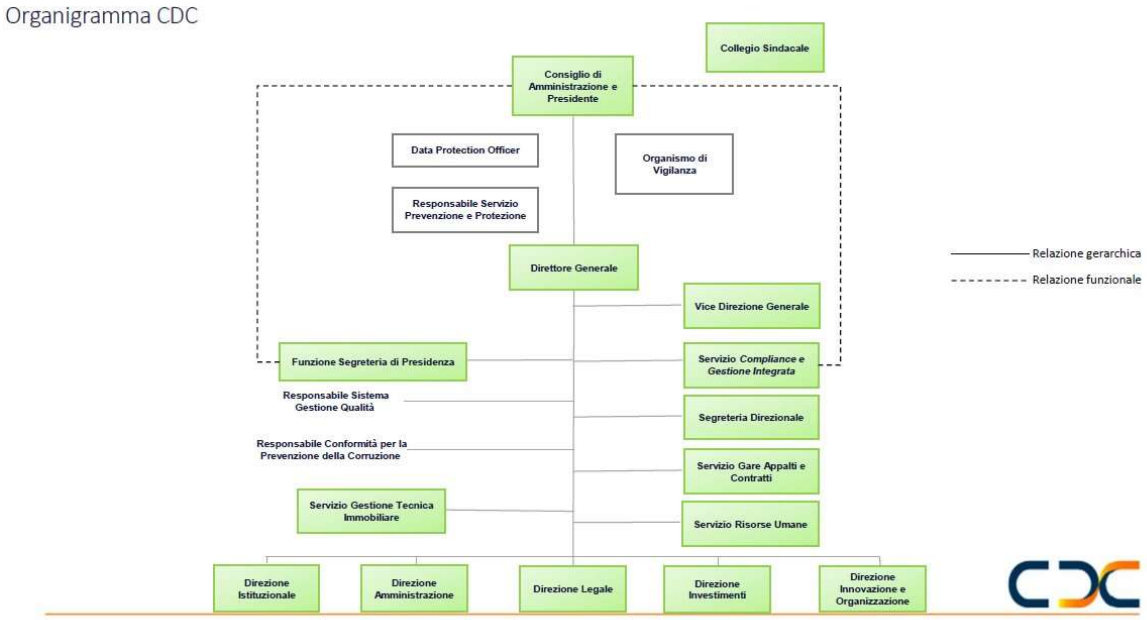
Con cadenza biennale redige un verbale illustrativo delle risultanze del proprio controllo sul monitoraggio degli equilibri di lungo periodo effettuato dal Consiglio di Amministrazione.

2.8. Società di Revisione

Sebbene non costituisca un organo della Cassa, lo Statuto prevede che il bilancio d'esercizio sia assoggettato a revisione contabile da parte di una società di revisione indipendente, conformemente al disposto del D.lgs. n. 509/1994.

2.9. Organigramma

L'attuale Organigramma è così articolato:



2.10. Organizzazione Interna

La Cassa si è dotata di un adeguato assetto di *Governance*, di un Sistema organizzativo e gestionale interno ed opera con strumenti e metodiche conformi alla legge ed alle *best practices.*

In particolare, CNPADC ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione Integrato Qualità e Prevenzione della Corruzione con Adeguamento alle Normative internazionali **UNI EN ISO 9001:2015 e UNI ISO 37001:2016 i cui requisiti sono stati**

recepiti all'interno di tutti i processi aziendali e delle correlate procedure operative.

Gli esponenti aziendali esercitano le mansioni stabilite dal Funzionigramma.

Sono stati selezionati e formalmente incaricati delegati e soggetti responsabili delle funzioni e dei processi aziendali.

Il patrimonio di CNPADC è costituito da beni mobili, immobili, partecipazioni e valori, crediti, nonché da beni acquisiti per effetto di eventuali lasciti, donazioni e provvidenze.

Le entrate della Cassa sono costituite dai contributi obbligatori e volontari; dagli importi relativi a sanzioni ed interessi dovuti; dai redditi patrimoniali e da ogni altra eventuale entrata.

La gestione della Cassa punta ad assicurare l'equilibrio finanziario anche di lungo periodo e viene condotta nel rispetto delle prescrizioni del *Regolamento di Contabilità ed Amministrazione pro tempore* vigente.

Il Consiglio di Amministrazione predispone il *budget* d'esercizio, in cui indica i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti, nonché il bilancio rimessi all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati.

Gli atti e le deliberazioni concernenti il *budget*, le variazioni di esso e i bilanci dì esercizio, sono trasmessi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministero dell'Economia e delle Finanze che, d'intesa, possono formulare motivati rilievi nei termini indicati, rinviando gli atti agli Organi amministrativi per un nuovo esame, così da ricevere motivata decisione definitiva.

3. IL MODELLO DI CNPADC

3.1. Finalità

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo (nel seguito "Modello" o "MOG") adottato da CNPADC è quello di costruire un sistema organico e strutturato di regole comportamentali e di strumenti di controllo e prevenzionali, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto, per quanto applicabili alla realtà della Cassa.

Mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio-reato e la conseguente

proceduralizzazione dei comportamenti in chiave anti-reato, il Modello è destinato a:

- diffondere la cultura della legalità e ribadire che ogni forma di comportamento illecito viene fortemente condannato da CNPADC in quanto contrario - finanche qualora per essa vantaggioso - alle disposizioni di legge, ai principi etici e valoriali fatti propri da CNPADC, a cui intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire, grazie a un'azione di monitoraggio delle aree sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati;
- determinare, in quanti operano in nome/per conto della Cassa, la consapevolezza che la violazione delle disposizioni del Modello può sostanziare un reato che espone l'autore a responsabilità penale e la Cassa a responsabilità amministrativa per illecito.

3.2. Contenuti

Da un punto di vista metodologico, la costruzione e l'attuazione del Modello *ex* artt. 6 e 7 richiede:

- adozione del *Codice Etico e Comportamentale* dichiarante l'insieme dei valori e dei principi generali di comportamento per quanti operino in/per CNPADC;
- mappatura delle aree a rischio-reato, ossia quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici Protocolli comportamentali volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- specificazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- affidamento all'*Organismo di Vigilanza* ("OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e destinatario delle informazioni provenienti dalle strutture amministrativo-finanziarie, di compiti di *monitoring* circa il funzionamento e l'osservanza del Modello;
- adozione di un *Sistema Disciplinare interno*, idoneo a sanzionare la violazione delle prescrizioni del Modello;
- attività di Informazione e Formazione, a tutti i livelli, delle regole comportamentali e dei *Protocolli* istituiti.

A tal fine, si è proceduto preventivamente a:

- raccogliere ed analizzare i documenti identificativi della Cassa: ad es. statuto, deleghe e procure, organigramma e funzionigramma, regolamenti interni e procedure aziendali, delibere del Consiglio di Amministrazione, contrattualistica rilevante, bilancio, policy informatica;
- intervistare i referenti delle aree aziendali;
- analizzare le funzioni aziendali e individuare le aree di rischio;
- ponderare l'intensità del rischio connesso;
- identificare le modalità operative per prevenire, evitare o minimizzare l'accadimento dei reati;
- rilevare e valorizzare strumenti di gestione e controllo eventualmente vigenti, anche non aventi specifica funzione anti-reato (Gap analisys);
- redigere il Sistema Disciplinare interno;
- configurare il profilo dell'Organismo di Vigilanza.

L'articolo 6 del Decreto prevede che il Modello di organizzazione e di gestione possa essere predisposto sulla base di Codici di comportamento redatti dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia e dallo stesso validati.

Per tale ragione, nell'elaborazione del MOG di CNPADC si sono tenute in considerazione le Linee Guida predisposte da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia.

I Protocolli di Parte Generale (di cui al presente documento) si articolano in:

- Introduzione: illustra i contenuti del D.lgs. 231/2001;
- Descrizione della Cassa: descrive l'attività istituzionale e la governance di CNPADC;
- Adozione del Modello: descrive gli obiettivi, le finalità e le modalità di adozione del Modello;
- Principi generali di controllo vigenti: illustra le diverse tipologie di presidi adottati e le principali regole organizzative, finalizzati a limitare la possibilità di commissione dei reati;

- Mappatura delle aree a rischio-reato: definisce l'intervento di Risk Assessment per la rilevazione e ponderazione delle singole potenzialità commissive;
- Organismo di Vigilanza: descrive le caratteristiche e le funzioni dell'Organismo;
- Flussigramma: stabilisce le informazioni (periodiche o "ad evento") che i responsabili delle aree aziendali e i soggetti indicati devono fornire all'OdV mediante comunicazione informatica;
- Formazione: descrive i contenuti, i tempi ed i modi attraverso i quali i vari Destinatari del Modello devono essere formati in relazione allo stesso;
- Rinvio al Sistema disciplinare: richiama l'impianto disciplinare applicabile ai Destinatari e la procedura di irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

Distintamente, i Protocolli comportamentali di Parte Speciale stabiliscono, rispetto alle tipologie di rischio-reato censite e graduate in fase di c.d. "Mappatura", regole di condotta e presidi idonei a limitare la probabilità di accadimento dei reati, ovvero a ricondurne la potenzialità commissiva ad un livello accettabile.

Tale limite è da identificarsi nella situazione in cui ogni ulteriore misura prevenzionale produrrebbe un costo, senza risultato aggiuntivo.

3.3. Destinatari del MOG

Le prescrizioni del presente Modello sono applicabili a:

- Componenti degli Organi sociali statutari, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, amministrazione e direzione della Cassa[1];
- Personale (apicale e subordinato) dipendente e coloro i quali, pur non appartenendo a CNPADC, operano su incarico della medesima;

I consulenti, collaboratori, fornitori di beni, di servizi o di opere, anche professionali, outsourcer e gli altri eventuali partner (ad esempio alcune tipologie di terzi che operano in nome e per conto della Cassa o sotto il controllo della stessa), genericamente qualificabili come "Soggetti Terzi", in quanto estranei alla struttura organizzativa di CNPADC e non sottoposti al suo potere direttivo, sono tenuti al rispetto

delle prescrizioni dettate dal D.lgs. 231/2001, dei principi enunciati dal presente Modello e dei principi etici adottati dalla Cassa, attraverso la documentata presa visione del Modello, del Codice Etico, delle policy e procedure loro eventualmente applicabili.

Per questa ragione, i soggetti terzi dovranno sottoscrivere apposite clausole contrattuali che prevedano, tra l'altro, che eventuali inadempimenti a detti obblighi costituiscono una grave violazione del rapporto contrattuale e legittimano CNPADC a risolvere il contratto.

4. DOTAZIONE DEL MOG

4.1. Adozione del Modello

CNPADC è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione e nell'erogazione dei servizi istituzionali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative degli Associati e del lavoro dei propri Dipendenti.

È, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di prevenzione della commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri esponenti aziendali, collaboratori e *partners*.

Sebbene l'adozione del Modello penal-preventivo sia prevista dalla legge come facoltativa, il Consiglio di Amministrazione ha assunto la determinazione di adottarlo, elaborandolo in base alle caratteristiche peculiari della Cassa.

È stato, altresì, ritenuto che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di quanti operano in/per CNPADC, affinché assumano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività.

4.2. Implementazione

Il Consiglio cura la formale adozione del Modello 231 e la conseguente realizzazione, mediante le operazioni di "internalizzazione" ed "esternalizzazione".

Fornisce copia di esso ai destinatari, mediante consegna informatica o cartacea e raccolta della dichiarazione di ricezione, datata e sottoscritta.

Inoltre effettua la pubblicazione nella *intranet* aziendale.

L'esternalizzazione del Modello è realizzata mediante la pubblicazione nel sito aziendale del *Codice Etico e Comportamentale*, dei *Protocolli di Parte Generale* e del *Sistema Disciplinare Interno*.

Tali documenti vengono, altresì, resi pubblici mediante l'affissione nella bacheca aziendale.

Sempre ai fini dell'implementazione, il Consiglio di Amministrazione nomina formalmente

i componenti dell'Organismo di Vigilanza, che procedono al proprio insediamento.

4.3. Aggiornamento

Il Modello è considerato uno strumento dinamico, giacché calibrato sulla realtà peculiare ed attuale (organizzativa, dimensionale, operativa, sul *background* storico, ecc.) dell'Ente collettivo, nonché costantemente conformato al disposto normativo e al catalogo dei reati-presupposto come integrato legislativamente.

La manutenzione, l'aggiornamento e la vigilanza sul rispetto del Modello competono all'Organismo di Vigilanza.

Il *MOG* ed il *Codice Etico* possono essere aggiornati mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su segnalazione o proposta dell'Organismo di Vigilanza, salvo per modifiche meramente formali (quali, a titolo esemplificativo, aggiornamento del catalogo dei reati-presupposto inerenti a fattispecie non applicabili alla Cassa e modifiche alla denominazione delle procedure già in essere), che potranno essere apportate direttamente dal Direttore Generale su indicazione dell'OdV.

La comunicazione relativa all'aggiornamento del Modello deve essere rivolta a tutti i Destinatari perché possano conoscere e conformarsi alle prescrizioni di esso.

Le operazioni di internalizzazione ed esternalizzazione vengono ripetute ogni qualvolta si proceda alla modifica o all'aggiornamento del MOG o di suoi componenti.

5. PRINCIPI COMPORTAMENTALI GENERAL-PREVENTIVI

I comportamenti dei membri degli Organi sociali, dei Dipendenti e dei Collaboratori, anche esterni, della Cassa, devono conformarsi alle regole di condotta previste dal *Codice Etico* e, per quanto di competenza, dai Protocolli comportamentali, Generali e Speciali.

I *Protocolli Generali* (costituiti dal presente documento) indicano le ordinarie e generali regole organizzative ed i vincoli di comportamento obbligatori per tutti gli esponenti della Cassa.

I *Protocolli Speciali* (di cui ad un distinto documento), componente co-essenziale del MOG, definiscono le misure special-preventive e i presidi specifici per la gestione delle potenzialità commissive di reato censite e ponderate con le Matrici di mappatura.

Risultano **principi comportamentali di portata generale**, vincolanti tutti i Destinatari, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto di porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 c.s.m.;
- il divieto di porre in essere comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo, o esserne strumento, o agevolarne la consumazione;
- il divieto di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto d'interesse, anche nei confronti della P.A.;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari, nonché di dar seguito a loro richieste di indebiti vantaggi;
- il divieto di operare qualsiasi operazione finanziaria nei confronti di chiunque con modalità non conforme alle procedure aziendali vigenti presso CNPADC.

Risultano **principi di controllo di portata generale**, vincolanti tutti i Destinatari, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- definizione dei livelli autorizzativi per il compimento di ciascuna fase operativa caratteristica di un processo;
- ripartizione dei poteri, delle responsabilità e dei presidi di controllo onde impedire la

concentrazione su un unico soggetto della gestione esclusiva ed autoreferenziale dei processi;

- sufficiente separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- esistenza e documentazione di attività di controllo, supervisione e vigilanza;
- costante identificazione, misurazione e *monitoring* dei principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi per l'esercizio dell'attività istituzionale;
- tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino caratteri e modalità dell'operazione e soggetti coinvolti;
- veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento dei processi, all'esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al *reporting* ad organi sociali e ad *Authorities* di vigilanza.

Le **procedure aziendali vigenti presso CNPADC** si uniformano ai seguenti principi:

- adeguata formalizzazione e diffusione;
- illustrazione mediante tenuta di moduli formativi;
- chiarezza e determinatezza dei comportamenti (positivi e negativi) richiesti;
- definizione delle modalità, tempistiche e competenze per lo svolgimento delle attività;
- coordinamento e conformazione con le prescrizioni comportamentali definite da altri strumenti di gestione e di *Risk control* (es. Protocolli comportamentali, Generali e Speciali; Sistema di Gestione Qualità; Ordini di Servizio; ecc.);
- costante aggiornamento ed ottimizzazione, nel quadro della funzionalità ed effettività del Sistema operativo e di controllo integrato.

6. RILEVAZIONE, MISURAZIONE E GESTIONE DEI RISCHIO-REATO

Per l'elaborazione di un Modello calibrato occorre preliminarmente ricostruire la "fotografia" attuale e veritiera della realtà aziendale onde poter censire le attività sensibili al rischio-reato, lungi da rilevazioni meramente compilative, astratte o fittizie.

A tal fine è stata preliminarmente effettuata un'analisi dell'apparato documentale e

delle funzioni e attività aziendali, nonché tenuti colloqui e interviste con i diversi responsabili.

6.1. Mappatura e output

Conformemente agli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali consolidatisi in materia, la Mappatura dei rischi-reato è stata condotta ex artt. 6 e 7, Decreto con riguardo: i) alle singole fattispecie ricomprese in ciascuna tipologia di reato-presupposto, ii) rilevando lo specifico processo/attività a impatto criminogeno, iii) individuando i soggetti/funzioni aziendali possibili autori (anche a titolo di concorso ex art. 110 c.p. nel caso di "reati propri") e iv) misurando il grado di rischio.

Ciascuna Matrice di mappatura indica:

- la fattispecie normativa del reato;
- la sanzione per esso prevista;
- le attività e i processi sensibili interessati;
- le funzioni e le figure aziendali esposte al rischio;
- il livello di rischiosità.

Per l'elaborazione di un MOG idoneo all'ottenimento del beneficio d'esimente, sono stati presi in considerazione i soli comportamenti attivi od omissivi idonei a realizzare un reato tipico ex D.lgs. 231. Tuttavia, comportamenti prodromici o strumentali, accessori od eventuali, non idonei a realizzare *ex se* la consumazione o il tentativo del reato, sono stati comunque considerati nell'ottica della costruzione di un sistema conforme a legalità e *compliance*.

Vale evidenziare che in taluni casi, pur non riscontrandosi una rischiosità probabile o possibile, sono state volontariamente adottate misure prevenzionali in un'ottica meramente prudenziale.

In esito all'analisi effettuata, a ciascun rischio-reato è stato attribuito un livello di intensità, definito in base alla seguente scala cromatica:

LIVELLO DI RISCHIO	COLORE
ALTO	
MEDIO	
BASSO	
INCONFERENTE	N.A.

In considerazione dei caratteri peculiari di CNPADC sono risultate ad oggi non applicabili ("n.a.") le seguenti tipologie di reato di cui al catalogo 231 vigente:

- Delitti di criminalità organizzata, art. 24-ter;
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo ed in strumenti di riconoscimento, art. 25-bis;
- Delitti contro l'industria e il commercio, art. 25-bis.1;
- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, art. 25-quater;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 25-quater 1.;
- Delitti contro la personalità individuale, art. 25-quinquies, fatta eccezione per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Reati transnazionali, legge n. 146, 16 marzo 2006;
- Reati di razzismo e xenofobia, art. 25-terdecies;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, art. 25-quaterdecies;
- Contrabbando, art. 25-sexiesdecies.

Stante la natura giuridica associativa di CNPADC, sono state considerate, in un'ottica

meramente prudenziale, alcune fattispecie di Reati societari, di cui all'art. 25-ter.

In ogni caso, anche rispetto alle tipologie di reato non mappate, operano in chiave prevenzionale le prescrizioni generali di cui al Codice Etico ed ai Protocolli Generali.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

Ex art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, perché l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità per illecito da reato, è richiesta l'istituzione e l'operatività di un *Organismo di Vigilanza* ("OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG e di curarne l'aggiornamento.

Detto Organismo opera in posizione di terzietà e d'indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina compete al Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, che ne definisce la configurazione uni soggettiva o collegiale, la composizione, la durata, gli emolumenti e il *budget* di dotazione.

I componenti dell'Organismo possono essere revocati solo per "giusta causa" con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

7.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I requisiti richiesti dal Decreto sono:

- autonomia ed indipendenza: i componenti non devono trovarsi in situazioni di conflitto d'interessi, né esercitare poteri gestori, né essere in posizione di dipendenza dai responsabili delle aree operative. L'OdV deve essere esente da compiti di gestione dell'Ente.

Deve, altresì, essere dotato di autonomia economica per l'esercizio delle proprie funzioni;

- professionalità: i componenti devono avere competenza ed esperienza in materia, nonché qualifica professionale idonea all'esercizio di funzioni di prevenzione penale, di controllo e gestione dei rischi e di organizzazione aziendale;

- continuità di azione: l'Organismo deve esercitare la vigilanza con continuità,

costituendo uno stabile riferimento aziendale per i destinatari del Modello.

Il Decreto richiede, altresì, l'inerenza dell'Organismo rispetto all'Ente, tale configurandosi la connessione e relazione continuative con la realtà aziendale, oggetto di vigilanza. Tale requisito viene realizzato con la pianificazione e la continuità delle attività dell'OdV, mediante la profilazione plurisoggettiva dell'OdV (composto da 3 membri esterni).

Per rivestire la carica di componente dell'OdV sono richiesti requisiti soggettivi di professionalità ed onorabilità – attestati mediante autodichiarazione – tra cui:

- assenza di relazioni di parentela, coniugio (di diritto o di fatto) o affinità entro il IV grado con componenti degli Organi sociali o del *Top Management*;
- assenza di conflitti d'interesse con la Cassa;
- non esercizio di funzioni di amministrazione, nel precedente triennio, di imprese sottoposte a procedure concorsuali;
- assenza di sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non passata in giudicato, per i delitti richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 od altri delitti dolosi, comunque, incidenti sull'onorabilità richiesta per l'incarico, ovvero portante pena dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o da quelli direttivi delle persone giuridiche;
- non esercizio della funzione di componente di OdV in enti collettivi che siano stati condannati ex D.lgs. n. 231/2001 per illecito da reato commesso durante il periodo di esecuzione dell'incarico;
- non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità
- giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- assenza di rapporto di pubblico impiego presso Amministrazioni centrali o locali nei due anni precedenti (non applicabile al membro interno dell'OdV).

Venendo meno tali requisiti in costanza d'incarico, si produce la decadenza immediata del componente dell'OdV.

In caso di decadenza di uno o più membri, l'Organismo rimane comunque in carica, sino alla reintegrazione del membro/i decaduto/i.

7.2. Funzioni e poteri

Secondo il D.lgs. 231/2001, risultano:

- valutazione dell'adeguatezza diacronica del Modello, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività, alle caratteristiche dell'Ente ed alle prescrizioni legislative vigenti;
- verifica della conformità strutturale, contenutistica, di compliance normativa del Modello, con conseguente azione di revisione e di aggiornamento;
- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificarne il rispetto da parte dei Destinatari e la coerenza tra comportamenti concreti e prescrizioni richieste;

All'Organismo non spettano compiti impeditivi della commissione di un reato-presupposto.

Per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni l'Organismo dispone di una serie di poteri e prerogative, quali:

- verificare le procedure di controllo e la loro applicazione,
- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere

nell'ambito delle aree sensibili;

- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- richiedere informazioni e documentazioni ai Responsabili delle singole funzioni aziendali, agli Organi sociali, ai Collaboratori, ai Consulenti esterni, i quali sono tenuti a provvedere sollecitamente, senza alcun consenso preventivo;
- condurre indagini interne (a campione o periodiche), svolgere attività ispettiva (anche senza preavviso), personalmente o mediante soggetti all'uopo incaricati, per accertare presunte violazioni delle prescrizioni o anomalie del MOG;
- promuovere e verificare iniziative a cura del Consiglio di Amministrazione per la diffusione della conoscenza e comprensione del D.lgs. n. 231/2001 c.s.m. e dei contenuti del MOG, predisponendo anche documentazioni organizzative interne (istruzioni, chiarimenti, circolari, materiale informativo);
- avvalersi del supporto di funzioni aziendali, come il "Servizio Compliance e Gestione Integrata" per le attività di Program Office dell'Organismo, di coordinamento dello stesso con la Struttura interna o con gli altri Organi della CNPADC e per verificare la

conoscenza e la conformità alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 e del Modello organizzativo;

- attivare le strutture organizzative competenti per l'elaborazione di eventuali procedure operative e/o di controllo, che regolamentino adeguatamente specifiche attività sensibili.

L'Organismo ha facoltà di:

- adottare provvedimenti atti a regolare l'espletamento delle proprie funzioni;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale (cartaceo od informatico);
- incaricare consulenti esterni di comprovata professionalità, ove si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero per acquisire pareri tecnici su aspetti di rilievo, utilizzando per la copertura dei relativi costi la disponibilità del proprio budget di dotazione annuale;
- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste, nonché adempiano alle comunicazioni ed ai Report periodici cui sono tenuti anche in base al Flussigramma adottato.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal suo Presidente e può essere chiamato a riferire dal Consiglio di Amministrazione.

Su richiesta dell'Organismo, in caso di necessità, ovvero quando gli argomenti posti all'ordine del giorno risultino di interesse per l'espletamento delle proprie funzioni, lo stesso può essere invitato a partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, comunque senza esercitare alcun voto.

L'*Organismo* propone occasioni di incontro e di riunione con gli Organi di controllo e si relaziona con il CdA nell'ottica di un continuativo coordinamento infra- organico.

In osservanza della determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017 la Cassa ha conferito all'OdV l'incarico di "soggetto con funzioni analoghe all'OIV".

7.3. Regolamento

Il funzionamento dell'Organismo è disciplinato da un apposito Regolamento, redatto

ed approvato dall'Organismo medesimo, quale strumento di autorganizzazione.

Esso definisce, tra l'altro:

- le funzioni del Presidente;
- le modalità, la sede, i tempi di convocazione delle riunioni e le maggioranze necessarie per le deliberazioni;
- le modalità di verbalizzazione e di conservazione dei documenti;
- le modalità di relazione/coordinamento con gli organi e gli esponenti aziendali;
- funzioni, poteri, attività ispettiva.

Ogni attività dell'Organismo deve essere documentata per iscritto e delle decisioni e deliberazioni deve essere redatto processo verbale riportato nel Libro Riunioni dell'OdV.

7.4. Reporting dell'OdV

Con cadenza annuale, in coincidenza con l'approvazione del bilancio d'esercizio, l'Organismo di Vigilanza redige e trasmette al Consiglio di Amministrazione una Relazione illustrativa delle attività svolte, dell'effettività ed adeguatezza del Modello vigente e di pianificazione delle principali azioni da espletare nell'esercizio successivo.

La Relazione rendiconta, altresì, l'eventuale utilizzo del *budget* di dotazione annuale, con richiesta al Consiglio di Amministrazione della conseguente ricostituzione/integrazione.

In presenza di situazioni straordinarie (es. notizia di violazioni del Modello, anomalie dei sistemi di gestione e controllo, novità legislative in materia, modifiche dell'assetto di *governance* della Cassa, segnalazioni/informative ricevute da terzi) l'Organismo potrà trasmettere tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione che sarà tenuto a fornire pronto riscontro.

8. FLUSSIGRAMMA

8.1. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

Ogni soggetto, di qualsiasi livello gerarchico e funzione, operante con/per la Cassa è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello o di componenti di esso, nonché a riportare prontamente fatti, omissioni o anomalie che possano dar luogo ad un reato ex D.lgs. 231/01 o a una violazione della legge, fatto salvo il rispetto della disciplina in materia di *Whistleblowing* al ricorrere dei suoi presupposti applicativi (cfr. §9).

Il Flussigramma adottato da CNPADC definisce i contenuti informativi, i soggetti obbligati, nonché la cadenza della comunicazione dovuta.

La comunicazione è dovuta periodicamente nei termini indicati o "ad evento", nel caso in cui si siano verificate le circostanze predefinite.

Si elencano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcune tra le principali informazioni dovute, rimandando al flussigramma in vigore per l'elenco completo dei flussi informativi da trasmettere all'OdV:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, riguardanti attività d'indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di instaurazione di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG nonché di procedimenti disciplinari attivati, di eventuali sanzioni irrogate, ovvero di provvedimenti motivati di archiviazione;
- anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di cui al Modello e alle procedure aziendali;
- novità di natura organizzativa, operativa, determinazioni gestionali di straordinaria amministrazione, ovvero anomalie e eventi inusuali accorsi nel contesto aziendale;

- interruzione del rapporto di lavoro nei confronti di un esponente aziendale.

L'inadempimento dell'obbligo informativo da parte del soggetto tenuto configura una violazione del Modello, soggetta a sanzionamento secondo il disposto del *Sistema Disciplinare*.

9. WHISTLEBLOWING: IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 2-*bis*, del D. Lgs. n. 231/01, introdotto dall'art. 2 della L. 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *Whistleblowing*, recentemente sostituito dall'art. 24, comma 5, del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24[1], che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, e alle disposizioni contemplate dalla citata novella legislativa, CNPADC ha istituito i canali interni – che costituiscono una componente essenziale del presente Modello – volti a () consentire il flusso, la ricezione e la gestione di segnalazioni di comportamenti illeciti (le c.d. violazioni) di cui il soggetto segnalante (*whistleblower*) sia venuto a conoscenza all'interno del contesto lavorativo, garantendo a quest'ultimo protezione in termini di riservatezza e di tutela dal pericolo ritorsivo. A tal fine, e in stretta conformità al dettato legislativo, CNPADC non soltanto sancisce e garantisce con fermezza il divieto di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, ma prevede anche l'introduzione di apposite prescrizioni all'interno del Sistema Disciplinare Interno (al quale si rimanda) volte a sanzionare: (i) il mancato rispetto degli obblighi organizzativi e operativo-procedurali (ad esempio, l'omissione delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute),di protezione e garanzia (ad esempio, la violazione dell'obbligo di riservatezza, l'assunzione di comportamenti con i quali si ostacola o si tenta di ostacolare l'effettuazione della segnalazione o, ancora, la commissione di atti ritorsivi a danno del *whistleblower* e degli altri soggetti ritenuti meritevoli di tutela) specificatamente prescritti dal D.lgs. 24/2023; (ii) il mancato rispetto delle misure e delle indicazioni contenute nella presente Parte Generale e nell'apposita Procedura adottata dall'Ente, così come poste a fondamento e governo del sistema interno *Whistleblowing*; (iii) nonché la condotta del segnalante nell'ipotesi in cui sia accertata la sua responsabilità, anche con

[1] Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il successivo 15 marzo e recante: «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali».

sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Per garantire effettività, efficacia e continuità al sistema interno *Whistleblowing*, CNPADC ha adottato un'apposita Procedura (PO01.05.01_Gestire Whistleblowing) che costituisce parte integrante del presente Modello e che ha lo scopo di disciplinare nel dettaglio, e in ogni sua fase, il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni (ivi inclusa la documentazione delle stesse).
Si rinvia alla Procedura per una più accurata illustrazione, *inter alia*, dei soggetti legittimati a presentare le segnalazioni interne e degli altri soggetti che, seppur diversi dal *whistleblower*, godono delle misure di protezione apprestate dal D.lgs. 24/2023; dell'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse; dei presupposti per procedere alla segnalazione interna e delle relative condizioni di procedibilità e ammissibilità; delle concrete modalità di accesso ai canali implementati da CNPADC; dei poteri e degli obblighi posti in capo al soggetto gestore delle segnalazioni designato dall'Ente e, più in particolare, degli adempimenti che questi devi seguire nell'attività di gestione, con indicazione delle varie fasi dell'istruttoria (anche in relazione all'eventuale coinvolgimento di soggetti diversi dal gestore), delle tempistiche di riferimento e degli esiti della stessa; della definizione delle attività e dei ruoli degli attori coinvolti nel processo; della procedura da seguire nell'ipotesi in cui il gestore versi in conflitto d'interesse e, ancora, nell'ipotesi in cui un soggetto diverso da quello deputato alla gestione dei canali interni riceva una segnalazione di natura *Whistleblowing*; nonché degli aspetti relativi al trattamento dei dati personali e alla tutela della riservatezza.
Nei successivi paragrafi verranno, nondimeno, esaminati gli elementi cardini della disciplina legislativa del *Whistleblowing* e del sistema conformemente istituito da CNPADC.

9.1. L'ambito soggettivo di applicazione del sistema Whistleblowing: i soggetti legittimati alla segnalazione.

Il segnalante, a cui viene riconosciuta la legittimazione a presentare/effettuare la segnalazione, la denuncia o la divulgazione attraverso i canali e le modalità meglio descritti nel prosieguo e a cui viene garantito il rispetto delle tutele prescritte dal D.lgs.

24/2023, è la persona che effettua la segnalazione (interna ed esterna), la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni (v. *infra*) acquisite nell'ambito del proprio specifico contesto lavorativo, in virtù dell'esistenza di una relazione qualificata tra il *whistleblower* e CNPADC che inerisce attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Più in particolare, devono intendersi come potenziali segnalanti: a) i lavoratori subordinatati dell'Ente (con contratto sia a tempo indeterminato che determinato); b) i lavoratori autonomi che prestano la propria attività professionale in favore di CNPADC (tra i quali sono da annoverare anche i titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. come, ad esempio, i rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione d'opera coordinata e continuativa, anche se non a carattere subordinato); c) i liberi professionisti e i consulenti esterni, che prestano la propria attività presso/in favore dell'Ente; d) i tirocinanti retribuiti e non, che prestano la propria attività presso/in favore dell'Ente; e) i fornitori e i loro dipendenti e collaboratori; f) le persone che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentazione di CNPADC, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le facoltà e le garanzie riconosciute alle persone segnalanti appena identificate si applicano anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

9.2. L'oggetto delle segnalazioni: le violazioni rilevanti per CNPADC; il contenuto e le caratteristiche tipiche delle segnalazioni.

La segnalazione – la cui proposizione rende cogente l'osservanza degli adempimenti e delle tutele sanciti dalla normativa in commento – deve sostanziarsi nella rappresentazione di comportamenti illeciti, e segnatamente: di **violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che si dimostrino lesivi**

dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Ente, di cui il *whistleblower* sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Tenuto conto della riconducibilità di CNPADC agli organismi di diritto pubblico di cui all'art. 1, lett. e) dell'Allegato I.1 del D.lgs. n. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici attualmente vigente) e, di conseguenza, al novero degli enti del settore pubblico alla luce del disposto dell'art. 2, comma 1, lett. p) del D.lgs. 24/2023, **possono essere oggetto di segnalazione**, la cui proposizione ne impone la gestione e il seguito da parte dell'Ente secondo i canoni e con le garanzie prescritti dal legislatore, oltre che in applicazione della Procedura sopra richiamata, **le seguenti fattispecie di violazione**:

a) gli illeciti amministrativi, contabili, civili e penali di qualsiasi natura, diversi dalle successive ipotesi;
b) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (*i.e.* le fattispecie concrete che integrano gli estremi di uno o più dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, tipizzati agli artt. 24 e ss. del citato D.L.gs.) e le violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di tutte le sue componenti (si pensi, ad esempio, all'inosservanza dei princìpi di comportamento e dei presìdi di controllo specifici e generali in essi previsti o richiamati oppure alle violazioni delle regole di condotta elaborate nel Codice Etico), diversi dalle ipotesi di seguito annumerate;
c) gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali puntualmente catalogati nell'allegato al D.lgs. n. 24/2023 ovvero della legislazione interna che costituisce attuazione degli atti di diritto europeo indicati nell'Allegato alla Direttiva europea, relativi ai seguenti settori: appalti 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, 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;
d) gli atti o le omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE (si pensi ad una frode a danno del bilancio dell'Unione);
e) gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme euro-unitarie in materia di concorrenza e aiuti di

Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi tesi a ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulle società;

f) qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione nei settori individuati alle lettere c), d) ed e).

La segnalazione può legittimamente riguardare altresì *(i)* le informazioni su violazioni (ovviamente laddove riconducibili ad una delle ipotesi tipologiche poc'anzi elencate) non ancora commesse, ma che il *whistleblower* ritiene potrebbero esserlo sulla base di indici sintomatici (come, ad esempio, la presenza di irregolarità o anomalie comportamentali) che facciano concretamente presagire il loro verificarsi, nonché *(ii)* le condotte tese a dissimulare le tracce di violazioni già consumate.

Al contrario, non possono costituire oggetto di segnalazione, ammissibile e, dunque, rilevante ai fini della normativa *Whistleblowing*:

- le contestazioni, le rivendicazioni e le richieste legate a un interesse personale del segnalante o del denunciante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai rapporti con i superiori gerarchici;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al D.lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'Allegato alla Direttiva europea, seppur non indicati nella parte II dell'Allegato al D.lgs. cit.;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Resta, in ogni caso, ferma la normativa in materia di: informazioni classificate; segreto professionale forense; segreto professionale medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; procedura penale; autonomia e indipendenza della magistratura, funzioni e attribuzione del Consiglio Superiore della Magistratura, comprese le relative procedure, per quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario; difesa nazionale e ordine e sicurezza pubblica, con particolare riguardo alle previsioni del Testo Unico delle leggi di pubblica sicurezza;

esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché repressione delle condotte antisindacali.

Con riguardo, invece, al **contenuto** e alle caratteristiche che devono contraddistinguere le segnalazioni, è necessario ed espressamente richiesto che la singola segnalazione sia il più possibile circostanziata e dia evidenza delle circostanze di tempo e spazio in cui si è verificata la violazione in essa rappresentata, fornendo una descrizione della stessa e rappresentando le generalità e/o ogni altro elemento che consenta di identificare il soggetto coinvolto. È raccomandabile allegare alla segnalazione documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti denunciati, oltre che l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei predetti fatti.
Alla luce di ciò, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (le c.d."voci di corridoio")[2].

CNPADC ammette la ricezione e la gestione di **segnalazioni anonime**, equiparandole a quelle "ordinarie" ai fini della loro trattazione, purché le stesse risultino circostanziate nel loro contenuto e siano rese con dovizia di particolari; laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato, egli sarà ammesso a godere di tutte le misure di tutela e protezione approntate dal D.lgs. 24/2023.
Risulta, in definitiva, imprescindibile che il *whistleblower* si determini a effettuare la "segnalazione" soltanto qualora abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni rappresentate, da lui acquisite nel contesto lavorativo, siano vere e che le stesse siano riconducibili ad una delle fattispecie elencate ai superiori punti e, contestualmente, non rientrino negli ambiti di esclusione della disciplina normativa.

[2] Cfr. Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023.

9.3. I canali interni di segnalazioni implementati da CNPADC; il soggetto deputato alla loro gestione.

CNPADC, previa informativa alle Rappresentanze Sindacali aziendali, ha istituito i canali interni di segnalazione, posti a disposizione dei soggetti legittimati (cfr. §9.1.), che consentono la trasmissione delle segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni di cui al superiore paragrafo con forme tra loro alternative e la gestione delle stesse in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e di quella comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; il tutto in *compliance* con il dettato del D.lgs. n. 24/2023 e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023 e nella Guida Operativa elaborata da Confindustria nell'ottobre 2023.

In particolare, il *whistleblower* che orbita nello specifico contesto lavorativo-professionale dell'Ente può effettuare la segnalazione:

- **in forma scritta** tramite la piattaforma informatica "*My Governance*", accessibile dal sito internet istituzionale della CNPADC al seguente *link*: https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/CNPADC, utilizzando il modulario e le procedure tecniche ivi presenti;
- **in forma orale** mediante il sistema di messaggistica vocale registrato associato alla piattaforma informatica "*My Governance*", che permette, previo consenso del segnalante, la documentazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto;
- **sempre in forma orale** attraverso un incontro diretto richiesto dal segnalante con il Soggetto Gestore della Segnalazione (v. *infra*) e da questi fissato entro un termine ragionevole; l'incontro avverrà in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante e - previo consenso di quest'ultimo - sarà registrato, previo consenso del segnalante, attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Con specifico atto organizzativo dell'organo amministrativo, CNPADC ha affidato la responsabilità della gestione di siffatti canali a un professionista esterno, dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, specificamente e adeguatamente formato per lo svolgimento delle attività che vengono in rilievo: **il**

Soggetto Gestore della Segnalazione (**"SGS"**), che rappresenta il destinatario delle segnalazioni veicolate attraverso i canali implementati dall'Ente e fin qui descritti.
Il D. Lgs 24/2023 prevede che la persona incaricata della ricezione delle segnalazioni e della gestione del canale endogeno è tenuta ad adempiere aspecifici oneri organizzativi, tra i quali:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- interloquire con il segnalante e richiedere a quest'ultimo integrazioni, laddove necessario;
- dare diligente séguito alle segnalazioni ricevute, ponendo in essere le più opportune attività istruttorie;
- fornire riscontro ad ogni singola segnalazione entro tre mesi dall'emissione dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, dovendosi intendere per riscontro la "*comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione*" (art. 2, comma 1, lett. o) del D.lgs. 24/2023);
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne e quelle esterne di cui si dirà *infra*. Tali informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e sul sito web istituzionale della CNPADC, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'Ente;
- provvedere alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni secondo le modalità e il termine dettagliatamente previsti dall'art. 14 del D. Lgs. n. 24/2023.

Al contrario, non spetta al SGS accertare le responsabilità individuali ovvero svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Ente oggetto di segnalazione; ragion per cui la richiamata Procedura prevede e regola la trasmissione delle relazioni redatte dal SGS ai competenti organi di CNPADC, una volta conclusa l'istruttoria che accerti la fondatezza della segnalazione, per il relativo seguito.

Alle attività su elencate e a tutte le ulteriori connesse alla gestione delle segnalazioni – con particolare riguardo, fra le altre cose, alla fase di ricezione della segnalazione,

al vaglio di procedibilità e ammissibilità della stessa, all'istruttoria e all'accertamento dei fatti rappresentati, nonché al riscontro al segnalante – il SGS provvede secondo le modalità tecnico-operative, le tempistiche, le forme e le cautele (in particolare, quelle concernenti la riservatezza) puntualmente previste nella Procedura adottata da CNPADC, a cui si rimanda per una più esaustiva illustrazione.

Per l'eventualità in cui il SGS si trovi in ipotesi di conflitto d'interesse (ad esempio, perché la segnalazione lo riguarda direttamente come persona coinvolta nei fatti descrittivi o integranti la violazione), CNPADC prevede che la segnalazione venga inoltrata, al Collegio Sindacale, affinché venga gestita da quest'ultimo secondo l'ordinaria procedura.; in ogni caso, al ricorrere di una situazione di conflitto di interessi, il SGS è tenuto ad astenersi.

Al di fuori di questa ipotesi eccezionale, per espressa previsione legislativa, è fatto obbligo a tutti i soggetti diversi dal SGS che ricevano una segnalazione di natura *Whistleblowing* di trasmetterla al primo tempestivamente e, comunque, entro sette giorni dal ricevimento, dandone contestuale notizia al segnalante e mantenendo il massimo riserbo sulle informazioni dedotte nella segnalazione.

9.4. La segnalazione esterna, la divulgazione pubblica e la denuncia

In aggiunta al canale interno, che rappresenta lo strumento privilegiato posto a disposizione del segnalante, il D.lgs. 24/2023 ha regolato la possibilità per i *whistleblower* di trasmettere all'ANAC le segnalazioni rilevanti (cfr. § 9.2.), attraverso il canale dalla stessa appositamente istituto, qualora ricorra una delle seguenti e tassative condizioni:

- nello specifico contesto lavorativo del segnalante non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale interno (fattispecie non applicabile a CNPADC) oppure esso, seppur previsto come obbligatorio, non è attivo o non è stato implementato in conformità ai requisiti prescritti dal D.lgs. 24/2023, con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne, che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto alcun séguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete allegate e di informazioni effettivamente acquisibili, che, laddove effettuasse una

segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace séguito ovvero potrebbe esporsi a un rischio di ritorsione;

- la violazione segnalata può fondatamente ingenerare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti appena elencati, la segnalazione non viene gestita dall'ANAC e il segnalante non è ammesso a beneficiare delle tutele apprestate dal legislatore con il D.lgs. 24/2023.

Il canale di segnalazione istituito dall'ANAC, al pari dei canali interni, anche attraverso il ricorso alla crittografia, assicura la riservatezza:

(i) dell'identità della persona segnalante;

(ii) della persona coinvolta;

(iii) della persona comunque menzionata nella segnalazione, (iv) del contenuto della stessa e (v) della relativa documentazione.

Secondo quanto disposto dall'ANAC, la **segnalazione esterna** può essere effettuata prioritariamente in forma scritta tramite piattaforma informatica, ovvero in forma orale attraverso un servizio telefonico con operatore messo a disposizione dall'Autorità, ovvero mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole, laddove sia lo stesso segnalante a farne richiesta.

Se la segnalazione esterna viene presentata a soggetto diverso dall'ANAC, la stessa è trasmessa, entro sette giorni dalla data di ricevimento, alla medesima Autorità, con contestuale notizia al segnalante. Laddove pervengano segnalazioni che evidenzino illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e ogni altro illecito estraneo alle competenze ANAC, le stesse saranno trasmesse ai competenti organi dell'Autorità giudiziaria ordinaria, della Corte dei Conti o di altri Organismi e Amministrazioni di controllo, secondo i criteri e con le forme stabiliti nelle Linee Guida licenziate dall'ANAC il 12 luglio 2023 e nel coevo Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC. Le modalità di funzionamento del canale esterno e di gestione delle segnalazioni sono accuratamente regolate dall'ANAC; si rinvia in tal senso alle informazioni presenti sull'apposita sezione del sito istituzionale dell'Autorità consultabile al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

Inoltre, il D.lgs. 24/2023 ha disciplinato, in via sussidiaria, quale ulteriore modalità di "segnalazione", **la divulgazione pubblica** (ovverosia: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni rilevanti tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) prevedendo che la stessa possa essere effettuata soltanto a determinate condizioni (alla cui effettiva ricorrenza è subordinato il diritto del segnalante di beneficiare delle misure di protezione), e cioè:

(i) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste, e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

(ii) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

(iii) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica è da ritenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. Difatti, in tali casi il D.lgs. 24/2023 prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Infine, resta ferma la possibilità per il segnalante di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare la **denuncia** delle condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel proprio specifico contesto lavorativo.

9.5. Garanzie e tutele

CNPADC, in conformità alle disposizioni del D.lgs. 24/2023, prevede e assicura misure di garanzia e di protezione a favore dei segnalanti, riconoscendo preminente rilievo

alla tutela della riservatezza e al contrasto delle azioni ritorsive[3].

- **Tutela della riservatezza**

Tutti i soggetti di CNPADC, coinvolti a vario titolo nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la riservatezza sul contenuto di ogni singola segnalazione e sulla relativa documentazione, sull'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

I canali interni di CNPADC sono implementati, anche in virtù delle soluzioni tecnologiche adottate, in modo tale da garantire il costante rispetto del principio di riservatezza, a prescindere dalla forma scritta od orale della segnalazione.

Al medesimo fine, si prescrive che le informazioni sulle violazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare séguito alle stesse.

Più in particolare, è fatto divieto a chiunque di rilevare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, formalmente autorizzate a trattare tali dati, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante.

Sempre in punto di tutela dell'identità del *whistleblower*, vengono dettate dal legislatore specifiche previsioni, a cui CNPADC fedelmente si uniforma, calibrate su specifici contesti procedimentali, così compendiabili:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare

[3] Il Decreto richiamato in narrativa dispone, peraltro, l'invalidità delle rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dallo stesso, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c.

solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere dato preliminarmente avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Inoltre, la segnalazione è sottratta all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.lgs. n. 33/2013 e all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990.

La tutela della riservatezza è accordata, altresì, ai soggetti diversi dal *whistleblower*, e in particolare:

- alla persona coinvolta nella segnalazione, ovverosia: il soggetto a cui sono attribuiti i fatti relative alle presunte violazioni (il c.d. segnalato);
- alla persona diversa dal segnalato, ma comunque menzionata nella segnalazione (si pensi, ad esempio, ad una persona informata sui fatti oggetto di rappresentazione)
- al facilitatore: la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui identità ed assistenza, per espressa previsione legislativa, deve essere mantenuta riservata:

La tutela loro riconosciuta si estende fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

Merita, infine, evidenziare che il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato esclusivamente dai soggetti a ciò espressamente autorizzati da CNPADC e in osservanza dei princìpi normativi, europei e nazionali, vigenti in materia di protezione di *data protection*, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e a quelle coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure tecniche e organizzative idonee alla tutela dei diritti e delle libertà degli interessati, nonché in osservanza delle prescrizioni di cui all'art. 13 del D.lgs. n. 24/2023.

Parimenti, le segnalazioni interne gestite da CNPADC e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario al loro trattamento e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza contemplati dalla normativa poc'anzi richiamata e dell'art. 14 del D.lgs. n. 24/2023.

- **Il divieto e la protezione contro le ritorsioni**

Ciò che contraddistingue il sistema normativo del *Whistleblowing* sul piano della tutela è il divieto di ogni forma di ritorsione a danno del segnalante che trova il suo completamento nella previsione della nullità di qualsiasi atto di natura ritorsiva, corredata dalla prescrizione della reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento. Per ritorsione s'intende 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, che provoca o può provare al *whistleblower*, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
CNPADC assicura il proprio impegno a vigilare affinché nessun atto di ritorsione sia posto in essere in ragione dell'effettuazione di una segnalazione (latamente intesa), non tollerando alcun atto che possa dar adito anche al solo sospetto di rappresentare una forma discriminatoria o ritorsiva.

Tale forma di tutela trova applicazione al ricorrere dei seguenti presupposti:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero della divulgazione pubblica, la persona segnalante/denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.lgs. n. 24/2023;

- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle condizioni e delle modalità previste dalla normativa in commento.

I motivi che hanno indotto il *whistleblower* a segnalare sono, invece, da ritenersi irrilevanti ai fini della sua tutela.

Pertanto, il soggetto che ritiene di aver subìto una ritorsione, anche solo tentato o minacciata, in ragione dell'effettuazione di una segnalazione può comunicarlo all'ANAC, la quale adotta i provvedimenti di competenza ai sensi della normativa vigente.
Si badi, inoltre, che la protezione contro gli atti ritorsivi e le ulteriori misure di tutela

apprestate per il segnalante trova applicazione, con talune eccezioni[4], anche nei riguardi di altre figure, in particolare:

- i facilitatori (vale a dire: coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione);
- le persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ovvero di colui che ha sporto una denuncia o ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi che lavorano nel medesimo contesto del *whistleblower* e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del *whistleblower* o per i quali questi lavora, nonché gli enti che operano nel suo medesimo contesto professionale.

Un'ulteriore forma di tutela riconosciuta dal D.lgs. n. 24/2023 al segnalante riguarda la limitazione della sua responsabilità (di natura penale, civile e amministrativa) in ordine alla rivelazione e alla diffusione di informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, di informazioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione e quest'ultima sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

Di contro, le misure di tutela e protezione sin qui esaminate sono destinate a soccombere qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per altri reati commessi con la proposizione della denuncia ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In entrambi le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione individuata tra quelle previste nel Sistema Disciplinare Interno (cui si rimanda).

[4] In particolare, l'inversione dell'onere della prova della natura ritorsiva di un atto/comportamento, nell'ambito dei procedimenti pendenti dinanzi all'ANAC, dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, opera solamente a favore del segnalante.

9.6. Il ruolo dell'OdV nel sistema Whistleblowing

Considerata la significativa connessione tra la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e quella del *Whistleblowing,* atteso che, per un verso, le condotte illecite integranti uno o più dei reati-presupposto *ex* D.lgs. n. 231/2001 e le violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono espressamente contemplate quale oggetto delle "segnalazioni" rilevanti per CNPADC (cfr. § 9.2.) e, per altro verso, i canali interni di segnalazione assurgono, per espressa previsione legislativa (cfr. gli art. 4, comma 1, del D.lgs. n. 24/2023 e art. 6, comma 2-*bis*, del D. Lgs. n. 231/2001), a elemento costitutivo del Modello – riflettendosi, dunque, sull'idoneità dello stesso –, CNPADC reputa necessario prevedere e regolare il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel più ampio contesto del funzionamento del sistema interno *Whistleblowing* e dell'osservanza da parte dell'Ente delle disposizioni dettate dal D.lgs. n. 24/2023.

A tal fine si prevede:

- la trasmissione tempestiva all'OdV da parte del SGS di un'informativa in ordine al contenuto della segnalazione ricevuta, anche se ritenuta inammissibile, che abbia ad oggetto ipotesi di violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (*i.e.* la commissione o la tentata commissione di uno o più dei reati-presupposto e/o le violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di tutte le sue componenti) ed eventualmente in ordine alle ragioni che hanno condotto al giudizio di inammissibilità della segnalazione, nel rispetto del superiore principio di riservatezza, tutelato con l'adozione delle più idonee misure tecniche e organizzative;
- la trasmissione degli esiti e delle valutazioni espresse dal SGS al termine dell'istruttoria di una delle predette segnalazioni, sia in caso di accertamento della fondatezza dei fatti oggetto di rappresentazione sia in caso di archiviazione, affinché l'Organismo, nell'esercizio dell'attività di vigilanza, possa maturare e condividere le proprie eventuali osservazioni in merito all'adeguatezza diacronica del Modello, alla sua conformità strutturale, contenutistica e di compliance normativa, nonché alla sua effettività;
- la trasmissione all'OdV da parte del SGS di una reportistica periodica (semestrale) sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni (a prescindere dal loro contenuto tipologico), con particolare riguardo alla descrizione del numero delle

segnalazioni ricevute nel singolo periodo di riferimento, dell'adempimento degli obblighi di riscontro e di seguito e delle relative tempistiche, affinché l'Organismo possa verificare il funzionamento del sistema interno *Whistleblowing* ed evidenziare eventuali profili/necessità di miglioramento, sempre nel rispetto del superiore principio di riservatezza;

- la tempestiva comunicazione all'OdV da parte delle competenti strutture dell'Ente dell'instaurazione, dello sviluppo e della successiva definizione di procedimenti sanzionatori attivati nei confronti di CNPADC dall'ANAC ai fini della contestazione e dell'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023;
- la tempestiva comunicazione all'OdV da parte delle competenti strutture dell'Ente di provvedimenti e/o notizie riguardanti la pendenza di procedimenti giudiziari o amministrativi o, comunque, di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti ritorsivi asseritamente assunti dagli esponenti di CNPADC a danno del *whistleblower* a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia da questi effettuata, anche in caso di proposizione di una domanda risarcitoria.

In ogni caso, le disposizioni dettate dal D.lgs. n. 24/2023, al pari delle previsioni adottate dall'Ente in via di auto-normazione, ai fini dell'istituzione e della regolamentazione dei canali interni di segnalazione *Whistlebloing*, non pregiudicano l'osservanza e l'operatività dei flussi informativi previsti nei confronti dell'OdV: cfr. § 8.1.

10. FORMAZIONE

10.1 Formazione sul D.lgs. n. 231/2001 e sul MOG adottato

Onde sensibilizzare i destinatari del MOG sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sui rischi potenzialmente presenti e sulle procedure prevenzionali adottate, CNPADC realizza, secondo le indicazioni e con la supervisione dell'*Organismo di Vigilanza* - che si avvarrà della collaborazione della funzione "*Servizio Programmazione e Pianificazione*" - attività di Formazione strutturata, sistematica, obbligatoria e diversificata per le diverse categorie di destinatari.

I singoli moduli formativi devono essere erogati da docenti qualificati, previamente

selezionati, mediante attività di formazione "in house" e, per il Personale dipendente, anche attraverso piattaforme dedicate di *e-learning*.

Dovrà essere ufficialmente rilevata la presenza dei partecipanti in apertura e a chiusura della sezione formativa; successivamente, dovrà essere effettuato un *feedback* dell'effettivo apprendimento da parte del singolo partecipante e del livello di conoscenza/competenza acquisite.

Per gli assenti va organizzata una sessione di recupero.

Specifiche sessioni formative vengono dedicate alla disciplina legislativa del *Whistleblowing* e alla regolamentazione dei canali interni e delle procedure implementati da CNPADC in conformità alle previsioni del D.lgs. n. 24/2023.

10.2 Formazione rivolta ai membri degli Organi sociali

Effettuata al momento dell'adozione/revisione del MOG e, comunque, al momento di accettazione dell'incarico.

Oltre ai temi riguardanti il D.lgs. n. 231/2001 ed i contenuti del Modello adottato da CNPADC, dovranno essere illustrati gli orientamenti di Dottrina e Giurisprudenza, le *best practices*, le istruzioni delle Associazioni categoriali e quant'altro risulti idoneo a fornire un valido supporto per l'esercizio da parte loro della *leadership*, per la realizzazione della *Policy* aziendale e per la corretta e *conforme* gestione della Cassa.

10.3 Formazione dei Responsabili aziendali

Effettuata al momento dell'adozione/revisione del MOG e, comunque, per tutti i neoassunti, secondo contenuti che assicurino la conoscenza delle disposizioni della legge e del Modello adottato da CNPADC, nonché l'esercizio dei poteri decisionali, gestori e di controllo, in un contesto di legalità e di coordinamento funzionale.

10.4 Formazione dei Dipendenti

Effettuata al momento dell'adozione/revisione del MOG e, comunque, per tutti i neo assunti, secondo contenuti idonei a garantire il rispetto della legge e l'adempimento delle prescrizioni del Modello adottato, delle procedure aziendali, nonché la

conformazione alle direttive ed istruzioni dei propri superiori gerarchici e responsabili di funzione, in coordinamento con gli Organi amministrativi e di controllo, conformemente all'obbligo di diligenza (art. 2104 c.c.) e di fedeltà (art. 2105 c.c.).

10.5 Informativa ai Collaboratori esterni

Ai Collaboratori esterni con rapporto continuativo (a titolo meramente esemplificativo: consulenti, *outsourcers*, fornitori di beni, servizi e di opere, intermediari, agenti, *partners*, ecc.) è rivolta un'informativa mediante consegna di copia del *Codice Etico* e, eventualmente, di Sezioni dei Protocolli comportamentali inerenti alle attività da loro svolte e/o le procedure aziendali in cui sono coinvolti, con contestuale raccolta della loro sottoscrizione e datazione per accettazione.

Attraverso tale sottoscrizione, il Collaboratore si assume l'onere di formare ed informare anche i propri dipendenti e collaboratori in merito ai contenuti dei succitati documenti, per essi vincolanti, pena la risoluzione di diritto del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

11. RINVIO AL SISTEMA DISCIPLINARE

Le prescrizioni dei presenti *Protocolli Comportamentali Generali* risultano vincolanti ed obbligatorie per tutto il Personale, apicale e sottoposto, e per i Collaboratori della Cassa.

La violazione di esse costituisce un inadempimento delle obbligazioni di cui al rapporto di lavoro e/o al rapporto contrattuale in essere con CNPADC e potrà, pertanto, dar luogo all'attivazione della procedura sanzionatoria nei confronti dell'autore.

La sanzione, irrogabile dal datore di lavoro al termine della procedura condotta nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e delle prescrizioni del CCNL applicabile, sarà individuata tra quelle previste nel *Sistema Disciplinare Interno* adottato da CNPADC, al cui contenuto integralmente si rinvia.

Anche il *Sistema Disciplinare Interno* costituisce uno dei componenti essenziali del MOG.