

**INRAIL s.p.a.**

**Appendice di aggiornamento**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO**

*ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001*

*Genova, 31 maggio 2018*

# INDICE

## PARTE GENERALE

<b>1. Analisi delle nuove fattispecie di reato.....</b>	<b>P. 3</b>
<b>2. Le attività sensibili.....</b>	<b>P. 6</b>
<b>3. Aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di INRAIL s.p.a.....</b>	<b>P. 7</b>
3.1 Responsabilità nell'aggiornamento.....	P. 7
3.2 Finalità dell'aggiornamento.....	P. 7
3.3 Data di riferimento dell'aggiornamento.....	P. 7
<b>4. Principi generali di comportamento e principi procedurali specifici.....</b>	<b>P. 8</b>
<b>5. Rapporti con i Partner.....</b>	<b>P. 9</b>
<b>6. Flussi informativi diretti all'OdV.....</b>	<b>P. 10</b>
<b>7. I controlli dell'Organismo di vigilanza.....</b>	<b>P. 10</b>
<b>8. Formazione del personale.....</b>	<b>P. 11</b>
<b>9. Sistema disciplinare e procedura sanzionatoria.....</b>	<b>P. 11</b>
<b>10. Procedura di "whistleblowing".....</b>	<b>P. 14</b>

## 1. Analisi delle nuove fattispecie di reato

La Legge n. 167 del 20 novembre 2017, recante “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea – Legge Europea 2017”, ha previsto l’inserimento tra i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, del **reato di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia**, con conseguente possibile responsabilità delle società e una sanzione pecuniaria fino ad un massimo di euro 1.239.200, oltre alle eventuali ulteriori sanzioni interdittive previste dal medesimo D.lgs. n. 231/2001.

I nuovi reati-presupposto sono quelli previsti dall’articolo 3, comma 3, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, così come modificato dalla stessa Legge Europea, ai sensi del quale: *“si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l’istigazione e l’incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull’apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232”*.

Il primo comma dell’articolo 25 prevede che, in caso di commissione dei reati di cui sopra, all’ente sia irrogata una sanzione per quote per un controvalore da 51.600 euro a 1.239.200 euro. Alla sanzione pecuniaria, si possono poi aggiungere le sanzioni interdittive.

All’ultimo comma, la nuova disposizione normativa prevede, come ipotesi aggravata, che se l’ente o la sua organizzazione sono stabilmente utilizzati allo scopo, unico o prevalente, di consentire o agevolare la commissione dei delitti di cui sopra si applica la sanzione dell’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività.

La Legge 161 del 17.10.2017, riguardante “Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n.159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle

aziende sequestrate e confiscate”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 258 del 4.11.2017, è entrata in vigore il 19.11.2017.

Tale provvedimento modifica varie normative (riguardanti le misure di prevenzione personali e patrimoniali; l'amministrazione, gestione e destinazione di beni sequestrati e confiscati, la Tutela dei terzi e rapporti con le procedure concorsuali) tra cui il D.Lgs. 231/01 relativo alla responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare su questo tema la Legge 161/2017 prevede:

- all'art. 11 (Controllo giudiziario delle aziende) l'introduzione nel D.Lgs. 159/2011 di un nuovo articolo 34-bis, il quale dispone che con il provvedimento che nomina l'amministratore giudiziale, il Tribunale può stabilire “ i compiti dell'amministratore giudiziale finalizzati alle attività di controllo e può imporre l'obbligo: ... di adottare ed efficacemente attuare misure organizzative, anche ai sensi degli articoli 6, 7 e 24-ter del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni;
- **all'art. 30, co. 4 l'introduzione di nuovi delitti previsti all'art. 12 del D.lgs. 286/1998 riguardanti il procurato ingresso illecito ed il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, all'interno dell'art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/01 con l'applicazione delle relative sanzioni pecuniarie ed interdittive.**

Si riporta il testo del nuovo art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/01 come modificato dalla legge 161/2017

Art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare)

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno”.

Per completezza di seguito si riportano i commi richiamati dell'art. 12 del D.lgs. 286/1998.

#### Art. 12 Disposizioni contro le immigrazioni clandestine

....

3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.

3-bis. Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

3-ter. La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:

- a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;

b) sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto.

.....

5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà.

## **2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI**

La società, nell'ambito dei nuovi reati presupposto individuati nel paragrafo 1., ha rinnovato la propria analisi del rischio, individuando le seguenti attività sensibili, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere compiuti i reati di cui al paragrafo 1.:

- Selezione del personale dipendente;
- Selezione di collaboratori a vario titolo;
- Selezione di fornitori aziendali;
- Costituzione del rapporto di lavoro dipendente e autonomo;
- Attività di marketing e promozione di servizi;
- Attività pubblicitarie e di diffusione;
- Attività di comunicazione aziendale.

In tali aree dovranno essere adottate specifiche procedure volte ad evitare il compimento dei reati presupposto nell'ambito delle attività sensibili.

Riveste particolare importanza il rispetto del codice etico aziendale nella parte relativa ai rapporti con i dipendenti e i fornitori e, più in generale, con i terzi.

### **3. Aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di INRAIL s.p.a.**

#### **3.1 Responsabilità nell'aggiornamento**

Sulla base del vigente modello OGC, l'aggiornamento del modello compete all'Organismo di vigilanza il quale "mantiene aggiornato, attraverso le proposte di modifica avanzate all'organo amministrativo, il modello organizzativo in conformità dell'evoluzione normativa, delle modifiche organizzative e degli sviluppi delle attività aziendali".

Ai sensi del vigente statuto, l'OdV deve formulare proposte al CDA di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi.

#### **3.2 Finalità dell'aggiornamento**

Le finalità dell'aggiornamento possono essere individuate nella necessità che il modello OGC vigente rispecchi con fedeltà il quadro normativo e descriva compiutamente le aree di attività in cui possono essere compiuti i reati rilevanti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, nonché preveda e disciplini i presidi e le procedure adottate per minimizzare il rischio di compimento dei reati rilevanti.

Il modello OGC deve quindi essere implementato qualora il legislatore inserisca nel novero dei reati il cui compimento possa comportare la responsabilità amministrativa della società ulteriori fattispecie.

La presente revisione ed aggiornamento del modello è stata condotta secondo le seguenti direttrici:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commesse violazioni delle norme relative ai nuovi reati presupposto;
- valutare i protocolli e le procedure adottate atti a prevenire tali violazioni;
- previsione di obblighi di informazione all'Organismo deputato al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- introduzione di un adeguato sistema disciplinare.

#### **3.3 Data di riferimento dell'aggiornamento**

La data alla quale il presente aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo è riferita è il **31 maggio 2018**.

#### **4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI**

Per favorire la chiarezza espositiva ed i comportamenti operativi aziendali, sono stati distinte le regole di comportamento riguardanti i nuovi reato presupposto di cui al paragrafo 1. in due aree:

- obblighi
- divieti

##### **Obblighi**

In via generale, è fatto obbligo di espletare tutte le attività aziendali e, in particolare, le attività sensibili richiamate nel paragrafo precedente ed esposte analiticamente nelle procedure che dovranno essere adottate dalla società, in conformità a:

- le disposizioni contenute nelle leggi n. 167/2017 e 161/2017;
- le leggi, i regolamenti, o altri provvedimenti in materia diversi dal punto precedente, definiti da Enti Locali (Regione, Province, Comuni), dallo Stato Italiano e da organismi sovranazionali;
- le regole di comportamento previste dal Codice Etico;
- quanto indicato dallo Statuto societario, dalle procure e dalle deleghe, ordini di servizio e altre disposizioni emesse da INRAIL;
- il presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo;
- le procedure operative che la società vorrà adottare per la disciplina delle attività sensibili sopra indicate.

**I responsabili dei processi e/o delle unità organizzative**, a cui competono le attività sensibili indicate al paragrafo 2. devono:

- avere una conoscenza adeguata di tutte le disposizioni di legge applicabili ai rispettivi settori di competenza, oltre che della normativa di cui il D.lgs. 231/2001;
- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nell'ambito delle attività sensibili;
- fornire delucidazioni adeguate e complete ai propri collaboratori, qualora essi sottopongano ipotesi di dubbio o casi di particolare criticità;
- prevedere adeguate e periodiche attività di formazione e di addestramento sul campo dei propri collaboratori, per fornire agli stessi una conoscenza adeguata della normativa applicabile e delle azioni previste da INRAIL per assicurare che l'attività aziendale si compia nel pieno rispetto delle normative applicabili;
- operare nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente Modello.



I responsabili delle attività sensibili, individuate nelle procedure da adottare, dovranno incontrarsi periodicamente per discutere ed **aggiornare la mappa dei rischi e dei presidi ed elaborare eventualmente un piano di miglioramento**. Il verbale della riunione dovrà essere trasmesso all'Amministratore Delegato e, per conoscenza, all'Organismo di Vigilanza.

### **Divieti**

E' fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato indicate nel paragrafo 1.

In particolare è previsto il divieto a carico di tutti i soggetti che operano in nome e per conto di INRAIL di:

procedere a selezione di personale dipendente, collaboratori di ogni genere e specie, fornitori discriminando i candidati sulla base di origini razziali o sulla base della cittadinanza e/o nazionalità;

divulgare attraverso ogni mezzo messaggi o ideologie che possano, anche soltanto in astratto, discriminare persone fisiche sulla base della loro origine razziale o sulla base della cittadinanza e/o nazionalità.

## **5. RAPPORTI CON I PARTNER**

Tutti i consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con l'Azienda sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non sarà iniziato o proseguito alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio.

Nell'ambito dei contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo, occorre verificare il rispetto assoluto delle disposizioni richiamate nel paragrafo 1.

Nell'ottica di favorire una più efficace prevenzione dei reati indicati al paragrafo 1, si prevede inoltre l'inserimento nei contratti stipulati da INRAIL con partner e consulenti in cui sia ipotizzabile un impatto significativo nelle attività sensibili di cui al paragrafo 2., di apposita dichiarazione delle controparti con cui esse dichiarano di:

essere a conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni;

non essere mai stati rinviati a giudizio per i reati nello stesso contemplati;

impegnarsi al rispetto del D.Lgs. 231/2001;

di assicurare con i lavoratori, collaboratori e partner il rispetto dei principi statuiti dal codice etico aziendale;

non porre in essere, nell'ambito dell'espletamento delle proprie attività, tutti quei comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato di cui al paragrafo 1.

Infine, deve essere contenuta specifica clausola risolutiva espressa come conseguenza delle violazioni da parte degli stessi soggetti delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, oltre alla richiesta di eventuale risarcimento danni.

## **6. FLUSSI INFORMATIVI DIRETTI ALL'ODV**

La definizione di un efficace sistema di reporting verso l'Organismo di Vigilanza costituisce uno dei requisiti di un efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, così come richiesto dall'art. 6 comma 2 lettera d) del suddetto decreto e dalle linee guida delle associazioni di categoria.

Nel caso di mancata osservanza del dovere di informazione sono applicabili le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel Modello (d'ora in poi Modello 231).

Le schede dei flussi informativi periodici devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative e non vi sono particolari informazioni da segnalare all'OdV. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuterà, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere audit o approfondimenti sulle segnalazioni ricevute, nonché in quali situazioni informare degli eventi e fatti il Consiglio di amministrazione.

Per facilitare il flusso di informazioni verso l'OdV è stato predisposto un indirizzo e-mail dedicato.

### **I flussi informativi riguardano in particolare:**

- Dettaglio delle assunzioni effettuate nel periodo di riferimento;
- Dettaglio dei canali di assunzione;
- Curricula dei candidati per ciascuna posizione;
- Dettaglio dei contratti di collaborazione e consulenza conclusi nel periodo di riferimento;
- Iniziative di pubblicità e/o di comunicazione aziendale attuate verso l'esterno;
- Pubblicazioni aziendali effettuate sul sito internet istituzionale.

## **7. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza effettua, direttamente o tramite strutture interne o esterne di volta in volta incaricate, periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai «processi sensibili» diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

A tal fine, all'Organismo è garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, così come previsto nella Parte Generale del vigente Modello 231.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza può attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, secondo quanto riportato nella Parte Generale del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di espletare le attività di prevenzione, vigilanza e controllo specifica per la presente parte del Modello Organizzativo:

verifica l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello (Parte Generale e Speciale) in ottica di prevenzione della commissione dei reati indicati nel paragrafo 1.;

□□prende in esame eventuali segnalazioni, da chiunque inoltrate, relative ad inosservanze dei contenuti della presente sezione del Modello o di qualsiasi altro fatto o circostanza, comunque portato a sua conoscenza, che evidenziano una situazione di pericolo tale da rendere anche potenzialmente realizzabili, i reati indicati nel paragrafo 1.;

□□comunica le eventuali violazioni del Modello o della presente Parte Speciale agli organi competenti (CdA);

□□propone al CdA eventuali integrazioni al sistema di gestione e alle specifiche procedure adottate, per rendere più efficaci le azioni di prevenzione del rischio di realizzazione dei reati indicati nel paragrafo 1.

## **8. Formazione del personale**

Costituisce parte sostanziale della presente appendice di aggiornamento del modello OGC l'attuazione di un nuovo programma di formazione e sensibilizzazione del personale allo scopo di diffonderne i contenuti.

Detto programma si attuerà mediante l'organizzazione di un sistema di formazione a divulgazione interna da predisporre nel corso del 2018, il quale conterrà la trattazione dei seguenti argomenti:

- le nuove fattispecie di reato introdotte nel D.Lgs. n. 231/2001;
- lo scopo e le funzioni dell'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- le nuove aree a rischio;
- i protocolli e gli *standard* di controllo adottati dalla società;
- le nuove tipologie di intervento dell'Organismo di vigilanza;
- il sistema sanzionatorio in caso di infrazione.

Tutti i dipendenti della società, di qualsiasi mansione siano investiti e qualsiasi funzione ricoprano all'interno della struttura aziendale, sono tenuti a conoscere il contenuto aggiornato del modello, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione.

Si prevede inoltre, all'atto del primo ingresso in servizio, l'attuazione del seguente sistema di formazione:

- consegna del materiale di formazione e di copia in formato elettronico del modello e della presente appendice di aggiornamento.

## **9. Sistema disciplinare e procedura sanzionatoria**

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nell'aggiornamento del Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Tale sistema disciplinare deve assicurare l'effettività anche dei contenuti delle appendici di aggiornamento del modello OGC.

## 1. Sistema disciplinare

- a) Ogni violazione delle regole di comportamento contenute nel Codice etico aziendale ed ogni violazione delle misure previste nel modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato da INRAIL s.p.a. ex D.Lgs. 231/2001 e successivi emendamenti, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 del codice civile, e pertanto è sanzionato a norma degli articoli seguenti secondo la procedura descritta *infra*;
- b) il sistema disciplinare adottato applica i principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, nonché i principi contenuti nell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori;
- c) il procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni prescindono dalla concorrenza di un eventuale procedimento penale.

## 2. Soggetti passivi

In considerazione della particolare azione preventiva di tutela dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, il presente sistema disciplinare si applica nei confronti dei seguenti soggetti:

- a) i componenti degli organi sociali di inrail S.P.A. (organo amministrativo, organi delegati, collegio sindacale, revisori contabili, direttori, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della società);
- b) il personale (i dipendenti di qualsiasi qualifica, i lavoratori parasubordinati ed i collaboratori esterni) della società;
- c) i consulenti ed i fornitori di beni, servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della società o sotto il controllo o nell'interesse della stessa;
- d) i componenti dell'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

## 9. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

- a) Alle violazioni di cui al punto 1 si applicano le sanzioni disciplinari previste dal vigente CCNL del settore confluito nel "contratto aziendale INRAIL" con la seguente tipizzazione delle sanzioni e degli illeciti:
  - 1) **rimprovero** (verbale o scritto sulla base della gravità della violazione) quando il lavoratore violi le procedure interne previste dal modello (ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazioni all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso;
  - 2) **multa**, quando il lavoratore violi più volte le procedure interne previste dal modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del modello stesso;
  - 3) **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** quando il lavoratore violi le procedure interne previsto dal modello o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello o compia atti contrari all'interesse della INRAIL s.p.a. arrecando danno alla società o esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità aziendale;

**4) licenziamento con o senza preavviso** quando il lavoratore adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

b) Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno commisurate in relazione:

- alla gravità delle azioni commesse e proporzionate alle stesse;
- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento, o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, nonché alla gravità del medesimo;
  - alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del modello.

#### **4. Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previsto dal modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizione del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute idonee in conformità a quanto previsto al precedente punto 3., nonché dal relativo CCNL.

#### **5. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del modello da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, procede agli accertamenti necessari e, una volta accertata la violazione, assume i provvedimenti ritenuti idonei secondo le indicazioni della normativa vigente.

#### **6. Misure nei confronti dei collaboratori esterni, consulenti ed altri soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, siano essi partners, consulenti, od altri soggetti terzi aventi relazioni contrattuali con INRAIL s.p.a., in contrasto con le regole di comportamento di cui al punto 1, e tale da poter comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti, la risoluzione contrattuale, anche di diritto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni subiti dalla società, qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla società stessa, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

#### **7. Potere d'iniziativa**

L'Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti l'opportunità di adottare provvedimenti disciplinari, in conformità al presente regolamento, a carico dei responsabili di violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del modello organizzativo o del codice etico.

## 10. PROCEDURA DI “WHISTLEBLOWING”

L’approvazione definitiva della legge n. 179/2017 ha segnato una svolta importante per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato.

La novellata normativa prevede difatti rilevanti modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione da questo previsti, estendendo di fatto l’ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Con l’intervento *de quo*, il legislatore pare aver dato concreta attuazione anche in ambito privato a quella tendenza a radicare “una “coscienza sociale” all’interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all’autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria prestazione”.

Il legislatore aveva già parzialmente introdotto la disciplina sul whistleblowing in alcuni specifici ambiti del settore privato, perlopiù attraverso la recente emanazione di atti legislativi di recepimento di normative europee.

Tra i più rilevanti si evidenziano, in ordine cronologico, i seguenti provvedimenti:

- D.lgs. 8 maggio 2015 recante “recepimento della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013” (c.d. CRD IV) che ha introdotto modifiche al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB) e al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), prevedendo, tra l’altro, specifiche disposizioni per la segnalazione interna di eventuali violazioni normative da parte del personale delle banche.
- D.lgs. n. 90 del 25 maggio 2017 di recepimento della Quarta Direttiva Antiriciclaggio (Direttiva 2015/849/UE), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2017, tra le cui disposizioni si evidenzia, per la prima volta nell’ambito della legislazione antiriciclaggio, la previsione di sistemi di whistleblowing che impone ai soggetti obbligati di adottare procedure idonee per la segnalazione al proprio interno, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile, di violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- D.lgs. n. 129 del 3 agosto 2017 che recepisce la Direttiva (UE) 2016/1034 che modifica la direttiva 2014/65/UE (MiFID II) relativa ai mercati degli strumenti finanziari, che, negli artt. 4-undecies e 4-duodecies del T.U.F. richiede agli intermediari di cui alla Parte II del TUF[11], ai soggetti di cui alla Parte III del TUF[12] nonché alle imprese di assicurazione di dotarsi di procedure specifiche per la segnalazione di violazioni dell’attività svolta (c.d. whistleblowing), dettando altresì le procedure che i predetti soggetti sono tenuti a seguire al fine di effettuare segnalazioni all’Autorità di Vigilanza.

Un’adeguata protezione del soggetto segnalante è speculare all’efficacia del sistema di whistleblowing.

Se la *ratio* dell'intervento normativo consiste nell'incentivare determinate tipologie di condotte che promuovano "più elevati standard di business ethics e di anticorruption la cui mancanza, invece, ostacola la creazione di valore per le imprese", affinché dette condotte vengano incentivate è necessario prevedere che le conseguenze negative dalle medesime azionate non ricadano sul segnalante.

Sul punto, la nuova norma ha dunque previsto due importanti tutele per il segnalante:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Importante altresì è la modalità con cui il legislatore ha inteso disciplinare la ripartizione dell'onere della prova in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione.

Spetterà infatti al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

#### **L'implementazione del sistema di whistleblowing nel modello 231**

L'approvazione della predetta norma sul "whistleblowing" ha dunque sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di whistleblowing inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 231/01, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali i MOG previsti nell'ambito della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, dovranno da ora prevedere tra l'altro:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

Alla luce di quanto esposto in precedenza, i MOG dovranno essere adeguatamente implementati ed integrati con l'introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

I nuovi MOG dovranno tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

- ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni,
- ai contenuti oggetto di tali segnalazioni,
- alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing nonché
- alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

A tale riguardo la società ha provveduto ad adottare un apposito regolamento che si allega alla presente appendice di aggiornamento per formarne parte integrante e sostanziale.