MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

[DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 25.03.2025]

PARTE GENERALE

Indice

1. Definizioni 2

2. Premessa 5

3. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante 6

3.1. Fattispecie di reato previste dal Decreto 8
3.2. Reati commessi all'estero 9
3.3. Responsabilità, sanzioni e condizioni di esenzione 9

4. Adozione del Modello da parte di Equitalia Giustizia S.p.A. 13

4.1. Sistema di Governance, assetto organizzativo e sistema di controllo interno 13
4.2. Motivazioni nell'adozione del Modello da parte di Equitalia Giustizia 18
4.3. Attuazione del Modello 19
4.4. Destinatari 20
4.5. Elementi fondamentali del Modello 20
4.6. Codice Etico e Modello 21
4.7. Approccio metodologico 21

5. L'Organismo di Vigilanza (OdV) 22

5.1. Identificazione e requisiti 22
5.2. Nomina, revoca e cause di decadenza 23
5.3. Funzioni e Poteri 27
5.4. Flussi informativi verso l'ODV 29
5.5. Trasmissione e valutazione dei Flussi informativi 30
5.6. Reporting dell'OdV verso il Vertice aziendale 31
5.7. Raccolta e conservazione delle informazioni 32
5.8. Rapporti tra OdV e RPCT 32

6. Whistleblowing – Sistema di Segnalazione 33

7. Formazione e comunicazione 36

7.1. Impegni e comunicazione nei confronti del personale 36
7.2. Formazione 36
7.3. Impegni per i membri degli Organi Sociali 37
7.4. Informativa a collaboratori e interlocutori 37

8. Sistema Disciplinare 38

8.1. Principi generali 38
8.2. Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni 38
8.3. Misure sanzionatorie 39

9. Aggiornamento del Modello 41

1. Definizioni

Aree a Rischio / attività sensibili / processi sensibili	Aree / attività / processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ovvero potrebbe profilarsi il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001
Alta Direzione	Presidente ed Amministratore Delegato I
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai Dipendenti.
Codice Etico / Codice	Codice etico adottato da Equitalia Giustizia SpA con delibera del Consiglio di Amministrazione.
Collaboratori	Coloro che agiscono in nome e/o per conto di Equitalia Giustizia SpA sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale.
Decreto	D.lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.
Destinatari	Tutti i soggetti destinatari del Modello, come indicato nel presente documento.
Dipendenti	Tutti i lavoratori subordinati di Equitalia Giustizia SpA (compresi i dirigenti).
Enti	Enti, Società, associazioni, consorzi, ecc., rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.
Equitalia Giustizia o la Società	Equitalia Giustizia SpA.
Interlocutori	Tutte le controparti contrattuali - persone fisiche o giuridiche - di Equitalia Giustizia SpA, ad eccezione dei Collaboratori, quali, ad esempio, fornitori, clienti ed in generale tutti i soggetti nei confornti dei quali al Società eroghi o da parte dei quali la Società riceva una prestazione.
Modello o Modelli	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o i Modelli previsti dal Decreto.

Organi Sociali	Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale di Equitalia Giustizia S.p.A. e Comitato di controllo analogo
Organo Amministrativo	Amministratore Delegato e Consiglio di Amministrazione
Organo di Controllo	Collegio Sindacale
Organismo di Vigilanza / Organismo / ODV	L'Organismo di Vigilanza, ai sensi del Decreto.
P.A.	Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati, anche di fatto, di pubblico servizio, nonché i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e degli Stati esteri.
Piano Triennale Prevenzione Corruzione / PTPCT	Piano Triennale di Prevezione della Corruzione e della Trasparenza, adottato dalla Società ai sensi della Legge n. 190/2012.
Protocolli 231	Regole di condotta, alle quali i soggetti destinatari del Modello devono attenersi nello svolgimento di attività inerenti ai cd. processi "sensibili".
Reati o Reato	I reati previsti dal Decreto.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, ai sensi della Legge n. 190/2012.
Sistema Normativo Aziendale/SNA	Il Sistema Normativo Aziendale (di seguito anche SNA) è l'insieme sistematico della regolamentazione interna e costituisce l'architettura di riferimento attraverso la quale vengono introdotti gli elementi dispositivi e/o informativi necessari al corretto governo e alla gestione degli aspetti organizzativi, operativi e normativi interni.
Whistleblowing	Strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale il Personale/Terze parti aventi un rapporto di lavoro o di altra natura con un'organizzazione – sia pubblica che privata – segnalano ad appositi organismi o individui

condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'organizzazione medesima.

2. Premessa

Equitalia Giustizia S.p.A., a seguito della separazione dal Gruppo Equitalia (oggi Agenzia delle Entrate – Riscossione) nel 01/07/2017, opera come soggetto *in house* al Ministero della Giustizia, avendo per oggetto prevalente lo svolgimento dei compiti ad essa affidati dal Ministero stesso, il quale esercita sulla Società poteri di "controllo analogo".

In particolare, la Società gestisce:

- sulla base dell'art. 2 del decreto-legge n. 143/2008 (convertito dalla legge n. 181/2008), il Fondo Unico Giustizia, istituito dall'art. 61, comma 23, del decreto-legge n. 112/2008 (convertito dalla legge n. 133/2008) e alimentato principalmente con i proventi dei sequestri;
- in attuazione dell'art. 1, commi 367 ss., della legge n. 244/2007 e sulla base di una convenzione con il Ministero della Giustizia, i crediti di giustizia.;
- sulla base di una convenzione con il Ministero della Giustizia, le attività propedeutiche al rimborso delle spese legali agli imputati assolti, di cui all'art. 1, commi 1015-1022, della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
- sulla base di una convenzione con il Ministero della Giustizia, le attività di valutazione delle domande di iscrizione all'albo dei soggetti incaricati dall'autorità giudiziaria delle funzioni di gestione e di controllo nelle procedure di cui all'art. 356 del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14.

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01. Tale documento è il frutto dell'assessment della struttura societaria e dell'operatività di Equitalia Giustizia S.p.A. ed ha il precipuo scopo di dotare la Società di un Modello che costituisca un valido ed efficace strumento organizzativo volto a prevenire la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, nonché, conseguentemente, a costituire un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati presupposto da parte di soggetti apicali, sottoposti o di soggetti che agiscono per conto della Società e in suo nome.

Il documento è costituito da:

- "Parte Generale" in cui, dopo un richiamo ai principi generali enunciati dal Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
  - Adozione del Modello da parte di Equitalia;
  - Organismo di Vigilanza;
  - Whistleblowing e Segnalazioni;
  - Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale;
  - Sistema disciplinare, inteso come l'insieme delle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello;
  - Aggiornamento del Modello.
- "Parte Speciale" in cui sono:
  - Identificati le famiglie di reato ritenute applicabili per Equitalia Giustizia, le attività e processi sensibili nello svolgimento dei quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
  - indicati i presidi e i principi del Sistema di Controlli Interno atti a prevenire la commissione di tali reati.

Con riferimento ai reati non espressamente indicati nella Parte Speciale si precisa che, pur essendo stati considerati in fase di assessment preliminare tutti i reati presupposto, si è ritenuta remota la probabilità di commissione degli stessi sia in ragione della tipologia delle fattispecie che delle attività svolte dalla Società. In riferimento a tali reati, comunque, la Società si conforma ai principi fondamentali espressi nel vigente Codice Etico, oltre che ai principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

3. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito "Decreto"), si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995 sulla

tutela degli interessi finanziari;

- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti (intesi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato commesse, nell'interesse oppure a vantaggio degli Enti stessi da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente medesimo;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

Ai fini dell'integrazione delle fattispecie di reati previsti dal Decreto, per l'imputazione della responsabilità in capo all'Ente, è sufficiente che sussista l'elemento dell'interesse, a nulla rilevando che la società abbia tratto o meno un profitto dalla commissione dell'illecito.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale posto dall'art. 27 della Costituzione precludeva la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare un Ente per reati commessi da determinati soggetti nell'interesse dell'Ente stesso, potendo semmai sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal dipendente ovvero per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità (artt. 196 e 197 c.p.p.).

3.1. Fattispecie di reato previste dal Decreto

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo per determinati reati (c.d. "reati presupposto"), previsti dal Decreto e/o da leggi speciali che espressamente richiamano il Decreto stesso.

Attualmente, i reati presupposto sono riconducibili alle seguenti categorie:

A. **Delitti contro la P.A.** (artt. 24 e 25 D.lgs. n. 231/2001).
B. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis D.lgs. n. 231/2001).
C. **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter D.lgs. n. 231/2001).
D. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis D.lgs. n. 231/2001).
E. **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 D.lgs. n. 231/2001).
F. **Reati societari** (art. 25-ter D.lgs. n. 231/2001).
G. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25-quater D.lgs. n. 231/2001).
H. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 D.lgs. n. 231/2001).
I. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies D.lgs. n. 231/2001).
J. **Abusi di mercato** (art. 25-sexies D.lgs. n. 231/2001).
K. **Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies D.lgs. n. 231/2001).
L. **Reati transnazionali** (art. 10 L. n. 146/2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15/11/2000 e il 31/05/2001) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i reati ivi indicati se commessi in modalità transnazionale].
M. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies D.lgs. n. 231/2001).
N. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1 D.Lgs. n. 231/2001).
O. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies D.lgs. n. 231/2001).

P. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies D.lgs. n. 231/2001) .
Q. **Reati ambientali** (art. 25-undecies D.lgs. n. 231/2001).
R. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies D.lgs. n. 231/2001).
S. **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies D.lgs. n. 231/2001).
T. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies D.Lgs. n. 231/2001).
U. **Reati Tributari** (Art. 25-quinquesdecies D.Lgs. n. 231/2001).
V. **Contrabbando** (Art. 25-sexdecies D.Lgs. n. 231/2001).
W. **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies D.Lgs. n. 231/2001,).
X. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodevicies D.Lgs. n. 231/2001).

3.2. Reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato e che:

- il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che la richiesta sia stata formulata anche nei confronti dell'Ente.

3.3. Responsabilità, sanzioni e condizioni di esenzione

Secondo il dettato del Decreto, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" (c.d. "soggetti in posizione apicale", art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. “soggetti sottoposti all’altrui direzione”, art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto) l’Ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale e/o suo subordinato, l’Ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del Decreto):

a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
b) l’Ente ha affidato a un Organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento;
c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione sopra citati;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di cui alla precedente lettera b).

L’Ente non è quindi, assoggettato a sanzioni nel caso in cui le misure organizzative adottate con l’approvazione del Modello risultino:

- idonee, vale a dire siano tali da garantire che le attività aziendali vengano svolte nel rispetto della legge, nonché consentano di monitorare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- efficaci, cioè siano proporzionate rispetto alle finalità previste dalla legge e siano periodicamente revisionate ed aggiornate in funzione delle esigenze che dovessero emergere nel tempo (dovute ad esempio ad eventuali violazioni della legge e/o del Modello, a mutamenti dell’organizzazione o delle attività sociali, a novità normative, etc.); condizione essenziale di efficacia è, altresì, l’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

Il Decreto indica inoltre il contenuto dei Modelli sopra citati, prevedendo che gli stessi debbano rispondere - in relazione all’estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- definizione dei principi etici (il Codice Etico è parte integrante del presente

Modello);

- individuazione delle attività e processi cosiddetti “sensibili”, nell’ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o sussistere i mezzi per la commissione dei “reati presupposto” e delle relative responsabilità;
- predisposizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prescrizione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello organizzativo;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne il quadro sanzionatorio, l’art 9 del D.lgs. n. 231/2001prevede che gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono punibili con:

- sanzioni interdittive;
- sanzioni pecuniarie;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’Ente e sono costituite da:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l’Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da

gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistano gravi indizi in ordine all'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive determina un'ulteriore ipotesi di responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la P.A. e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Come misura cautelare, può essere disposto anche il sequestro del prezzo e/o del profitto del reato.

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

Poiché la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente dalla commissione del reato da parte di un suo dipendente in posizione apicale;
- il sindacato sull'idoneità sul Modello.

Il giudizio circa l'idoneità del Modello a prevenire i reati previsti dal Decreto è condotto dall'autorità giudiziaria secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Tale giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruità del Modello adottato.

All'esito del processo sarà emessa una sentenza:

- di esclusione della responsabilità dell'Ente (se l'illecito non sussiste od è insufficiente o contraddittoria la prova);
- di condanna (con applicazione della sanzione pecuniaria e/o interdittiva).

Presso il Casellario Giudiziale Centrale è istituita l'Anagrafe Nazionale delle Sanzioni Amministrative nella quale sono iscritte le sentenze e/o i decreti divenuti irrevocabili.

4. Adozione del Modello da parte di Equitalia Giustizia S.p.A.

4.1. Sistema di Governance, assetto organizzativo e sistema di controllo interno

Equitalia Giustizia S.p.A. ha adottato il modello tradizionale di amministrazione e controllo.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, attenendosi alle direttive vincolanti, impartite periodicamente dal Ministero della Giustizia ai fini del controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, in ordine all'attuazione ed al raggiungimento degli scopi sociali, esclusi quelli che la legge riserva all'Assemblea dei soci.

La Società è anche soggetta al controllo della Corte dei Conti, che lo esercita ai sensi dell'art. 100, comma 2, della Costituzione, secondo le modalità dettate dall'art. 12 della legge 21 marzo 1958, n. 259, per il tramite del Magistrato Delegato, il quale assiste alle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale[1].

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società, nonché sul suo concreto funzionamento.
L'Assemblea dei soci, su proposta motivata del Collegio Sindacale, ha conferito l'incarico di revisore legale dei conti e del controllo contabile ad una società di revisione iscritta nell'apposito registro.

Si rappresenta, inoltre, che il Consiglio di Amministrazione di Equitalia Giustizia S.p.A. ha nominato:

- il **Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili**, di cui all'art. 154-bis del Testo unico delle disposizioni in materia finanziaria;
- il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** ed approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza ("PTPCT"), aggiornando i precedenti, in attuazione ed in coerenza con la normativa primaria e secondaria tempo per tempo vigente;
- Il **Responsabile della Protezione dei Dati** (Data Protection Officer – DPO);
- Il **Responsabile in ambito Antiriciclaggio**.

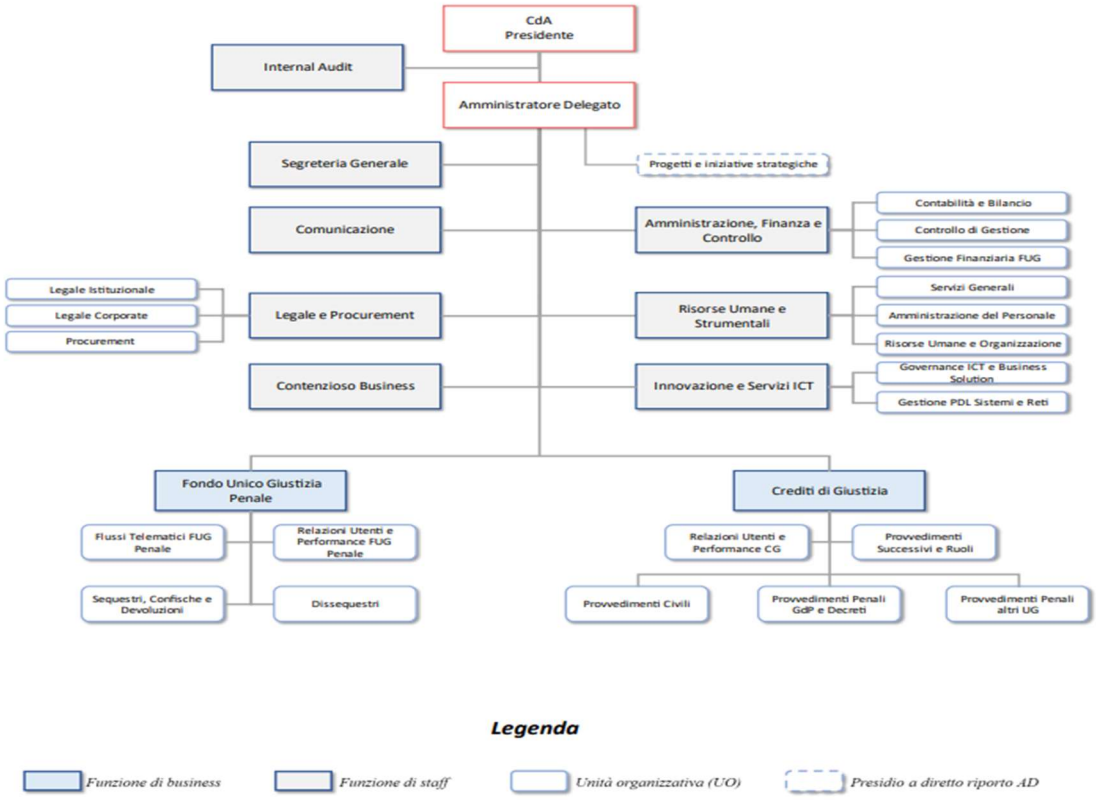
La struttura organizzativa di Equitalia Giustizia è definita, con disposizione organizzativa, dall'Amministratore Delegato in virtù dei poteri al medesimo conferiti.
Al fine di garantire l'ordinaria gestione aziendale, l'Amministratore Delegato – in virtù dei poteri ricevuti dal Consiglio di Amministrazione – a sua volta ha conferito mediante procure notarili:

[1] Le funzioni di Delegato al controllo sulla gestione finanziaria di Equitalia Giustizia sono attualmente esercitate da un Magistrato individuato dal Consiglio di Presidenza della Corte dei Conti.

- determinati poteri gestionali e/o operativi ad alcuni responsabili di strutture organizzative;
- poteri delegabili ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro al Dirigente delegato.

L'ampiezza dei poteri delegati varia ogniqualvolta intervengono cambiamenti di carattere organizzativo, di ruolo e di responsabilità all'interno dell'azienda.

La struttura organizzativa di Equitalia Giustizia S.p.A. è di seguito rappresentata



In tema di controlli, preliminarmente si evidenzia che Equitalia Giustizia S.p.A., come stabilito dall'articolo 5 dello Statuto societario:

- *opera come soggetto in house al Ministero della giustizia, che esercita il controllo analogo ai sensi della disciplina nazionale e dell'Unione europea. La conduzione delle attività di cui all'articolo 4 del presente Statuto è disciplinata da una o più convenzioni stipulate tra il Ministero della giustizia e la società di cui al precedente periodo, in forza dell'articolo 1, comma 367, della legge 24 dicembre 2007, n. 244;*
- *ai fini del controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, il Ministero della Giustizia impartisce, periodicamente, agli Amministratori della Società direttive vincolanti in ordine al programma di attività, all'organizzazione, alle politiche economiche, finanziarie e di sviluppo. Le direttive sono previamente comunicate all'azionista ai fini della verifica dell'equilibrio economico finanziario;*
- *Sempre ai fini del controllo analogo, , gli Amministratori della Società sono tenuti a comunicare preventivamente al Ministero della giustizia l'ordine del giorno delle sedute del Consiglio di Amministrazione, fornendo tempestivamente ogni necessaria informazione sulle delibere da assumere nella stessa seduta, ai fini dell'esercizio del controllo analogo sulla gestione. Il Ministero della giustizia può esercitare il controllo analogo anche attraverso un comitato costituito a tale scopo con decreto del Ministro della giustizia.*

Tanto premesso, si rappresenta che, nella predisposizione del Modello 231, occorre tener conto del sistema di controllo interno nel suo complesso, al fine di verificare se il Modello stesso sia idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate. Il sistema di controllo interno, infatti, coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse. I controlli coinvolgono, a diversi livelli, l'Organo Amministrativo, l'Organo di Controllo, l'Alta Direzione, le funzioni aziendali competenti.

In particolare, il sistema di controllo interno di Equitalia Giustizia si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, sui seguenti elementi:

- il modello organizzativo e la struttura gerarchico-funzionale (organigramma e funzionigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema normativo aziendale (SNA) e il relativo sistema dei controlli;
- il Codice Etico;
- il Codice Disciplinare;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- i sistemi informativi integrati e orientati alla separazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business;
- le attività periodiche di verifica dell'effettiva operatività dei controlli secondo quanto definito nei piani di audit.

Il sistema di controllo interno di Equitalia Giustizia, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiego delle risorse aziendali, protezione dalle perdite e salvaguardia del patrimonio aziendale;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive ed affidabili a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema di controllo interno vi sono i seguenti principi, ripresi e declinati nel complessivo Sistema normativo aziendale:

- ogni operazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (cosiddetta separazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità, in ordine al corretto funzionamento del sistema di controllo interno, è rimessa a ciascuna struttura organizzativa in relazione alle attribuzioni assegnate. Il sistema di controllo interno è composto da:

- controlli di primo livello/di linea che sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni aziendali (es. i controlli di tipo gerarchico, quelli incorporati nelle procedure informatiche ovvero correlati ad attività di *back office*) e sono svolti dalle singole strutture organizzative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale;
- controlli di secondo livello che rispondono all'esigenza di assicurare il governo, la misurazione e prevenzione/mitigazione dei rischi aziendali, nonché il monitoraggio su efficacia ed effettività dei controlli. Tale livello di controllo è in carico alle strutture organizzative di governo, indirizzo e controllo, nonché a tutti i Responsabili di struttura organizzativa, in relazione alle rispettive aree di competenza;
- revisione interna, che valuta e monitora sistematicamente le funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni, rispetto ai rischi aziendali, anche attraverso l'individuazione di andamenti anomali, di violazioni della normativa interna, ecc. Tale attività è in carico alla Funzione *Internal Audit*.

4.2. Motivazioni nell'adozione del Modello da parte di Equitalia Giustizia

Equitalia Giustizia S.p.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione ed immagine della Società, delle aspettative degli azionisti e del lavoro dei dipendenti, ha svolto un'attività di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello coerente con le prescrizioni del Decreto possa costituire, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti conformi alle norme interne ed esterne nell'espletamento delle proprie

attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In questo quadro, attraverso l'adozione del Modello, Equitalia Giustizia S.p.A. - consapevole che talune sue attività sono esposte al rischio di alcuni dei reati che possono determinare la responsabilità amministrativa della società - intende adottare tutte le misure che appaiono necessarie alla prevenzione di tali reati in coerenza e sinergia anche con quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Giova sottolineare che Equitalia Giustizia S.p.A., pur operando come società per azioni amministrata secondo i più moderni criteri di gestione civilistica ed aziendale, adegua i propri canoni di comportamento a tutte le regole fissate da norme pubblicistiche che garantiscono efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità dell'azione amministrativa e ciò con particolare riferimento all'affidamento dei contratti di appalto di servizi, forniture e lavori che avviene nel rispetto di quanto previsto dal Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture - D.lgs. 31°aprile 2023, n. 36 s.m.i.).
Per le ragioni sopra esposte, Equitalia Giustizia ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, il quale - unitamente al Codice Etico, al Codice Disciplinare e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - concorre ad informare i comportamenti dei dipendenti e dei collaboratori della Società ai canoni di trasparenza e correttezza dell'agire, anche in un'ottica di prevenzione della commissione dei cc.dd. "reati presupposto", di cui al D.lgs. n. 231/2001 citato.

4.3. Attuazione del Modello

Il Modello adottato da Equitalia Giustizia S.p.A. è preordinato a configurare un sistema articolato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire la commissione di reati.
L'individuazione dei processi aziendali sensibili e la proceduralizzazione delle attività relative, nonché la messa a punto di un efficace sistema di controlli, concorrono a:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Equitalia Giustizia SpA pienamente consapevoli delle sanzioni cui andrebbe incontro la Società in caso

di commissione di reati;

- consentire a Equitalia Giustizia S.p.A. di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportune per prevenire od impedire la commissione di reati.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare negli Organi Sociali e nei componenti degli stessi, nei Dipendenti e nei prestatori di lavoro temporaneo, nei Consulenti e nei Collaboratori a qualsiasi titolo, nonché in qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di Equitalia Giustizia S.p.A.:

- il rispetto dei principi etici, dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in termini generali, del Modello medesimo;
- la consapevolezza del valore sociale del Modello al fine di prevenire il rischio di commissione di reati;
- la consapevolezza che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporta l'applicazione di apposite sanzioni che possono arrivare alla risoluzione del rapporto contrattuale.

4.4. Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono, in Equitalia Giustizia S.p.A., funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo anche di fatto, per i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i "Destinatari").

4.5. Elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali sviluppati da Equitalia Giustizia SpA nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività e processi sensibili;
- la previsione di specifici protocolli a presidio delle attività e processi sensibili;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle

prescrizioni contenute nel Modello stesso;

- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

4.6. Codice Etico e Modello

Equitalia Giustizia S.p.A., determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e di regole etiche e di trasparenza, ha adottato un proprio Codice Etico, che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali e dipendenti.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.lgs. n. 231/2001.

Il Codice Etico di Equitalia Giustizia S.p.A. afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

4.7. Approccio metodologico

La metodologia scelta per l'aggiornamento del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi ed assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è definita da Equitalia Giustizia in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, dalle più significative pronunce giurisprudenziali e dalle Linee Guida di Confindustria.

Considerato quanto sopra, il processo di aggiornamento del Modello, si svolge attraverso le fasi di seguito elencate:

a) **Mappatura preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio, dei reati astrattamente rilevanti e analisi dei rischi potenziali**
   In questa fase è svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le aree di attività a rischio di commissione di reati rilevanti per la Società ai sensi

del Decreto. L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree c.d. "a rischio" è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera Equitalia Giustizia S.p.A. e attraverso l'esame della documentazione societaria (organigramma, funzionigramma, processi, corpo normativo interno, procure, ecc.), nonché tenendo in considerazione la storia della Società.

b) **Analisi del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati ex D.lgs. 231/2001**

Individuati le attività a rischio e i relativi reati potenziali, si procede con una valutazione dei controlli preventivi esistenti a presidio delle aree potenzialmente a rischio e con il loro eventuale adeguamento. Più in particolare, l'analisi è finalizzata ad una valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi individuati.

In tale fase si provvede, pertanto, alla rilevazione delle componenti del sistema di controllo preventivo esistente anche attraverso l'analisi della relativa documentazione e del contenuto delle interviste svolte ai Referenti di processo.

Per quanto attiene le fasi sub a) e b) Equitalia Giustizia S.p.A. ha adottato specifico modello integrato per la gestione del rischio, anche ai fini della valutazione dei rischi-reato in ambito ex D.L.gs 231/01.

c) **Aggiornamento del Modello**

Sulla base delle risultanze delle fasi precedenti nonché sulle scelte di indirizzo del Vertice aziendale, viene predisposta la versione aggiornata del Modello di Equitalia Giustizia

5. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

5.1. Identificazione e requisiti

L'articolo 6 del Decreto prevede che, ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, la Società debba tra l'altro aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Condizione indispensabile per lo svolgimento dei compiti affidati all'Organismo di Vigilanza è che lo stesso sia dotato dei caratteri dell'autonomia, dell'indipendenza funzionale, della professionalità e della continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchica, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Presidente della Società, informando della propria attività, su richiesta, il Collegio Sindacale. Inoltre, la composizione dell'Organismo di Vigilanza e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni.

b) Professionalità e conoscenza della realtà aziendale

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

c) Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, garantendone il costante aggiornamento;
- essere referente qualificato, costante e *super partes* per tutto il personale della Società e per il Management, promuovendo, anche in concorso con le competenti strutture aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

5.2. Nomina, revoca e cause di decadenza

I componenti dell'OdV sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione e restano in carica per tre anni dalla data della nomina e fino alla ricostituzione del nuovo OdV e comunque non oltre 45 giorni dalla data di scadenza dell'OdV stesso. In caso di nomina successiva o di sostituzione di uno dei membri, la scadenza del mandato del

membro neoeletto coinciderà con lo spirare del triennio originario di esercizio degli altri membri.

I membri dell'OdV sono rinnovabili fino ad un massimo di n. 3 mandati consecutivi. Equitalia Giustizia S.p.A. ha istituito un Organismo di Vigilanza collegiale composto da tre membri, di cui almeno uno di provenienza esterna con il ruolo di Presidente.

Al fine di evitare situazioni di *vacatio*, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla data della successiva delibera dell'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione o conferma. Nelle more dell'integrazione dell'organo da parte del Consiglio di Amministrazione, i componenti ancora in carica continuano a svolgere regolarmente i compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dall'assenza di cause di incompatibilità, e/o ineleggibilità secondo il presente Modello. Il soggetto che verrà individuato quale membro dell'Organismo di Vigilanza, prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare al Consiglio di Amministrazione se esistono a suo carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Modello.
In conseguenza di ciò, il Consiglio di Amministrazione potrà riservarsi di valutare tale posizione. In tale contesto, costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

a) avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori o con i membri del Collegio Sindacale di Equitalia Giustizia S.p.A.
b) intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali o comunque rapporti da cui possano derivare cause di incompatibilità o situazioni di conflitto di interessi con Equitalia Giustizia S.p.A. e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
c) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
d) essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

e) essere stato condannato anche in primo grado, ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc.);

f) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

g) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione di Equitalia Giustizia S.p.A.;

h) essere affetto da una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Limitatamente agli eventuali membri interni, rappresentano ulteriori motivi di decadenza dall'incarico:

- la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione, che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale, incompatibile con l'incarico di membro dell'OdV.

Costituiscono cause di revoca dell'incarico di componente dell'Organismo:

- il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - delle mansioni affidate all'Organismo;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio;
- l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione

espressamente previsti dal Modello ex D.lgs. n. 231/2001, o in altri documenti societari ovvero comunque previsti ex lege;

- ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca di uno dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione a maggioranza assoluta, sentiti gli altri membri dell'Organismo e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea dei Soci in occasione della prima assemblea utile. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Egualmente, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate e la stessa sia superabile, il Consiglio di Amministrazione di Equitalia Giustizia S.p.A., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione di Equitalia Giustizia S.p.A. deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Qualora la revoca venga esercitata o la decadenza intervenga nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di Equitalia Giustizia S.p.A., sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal D.lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Equitalia Giustizia S.p.A., assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione di Equitalia Giustizia S.p.A., sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione di Equitalia Giustizia S.p.A. provvederà, sentiti gli altri membri dell'Organismo, alla nomina di un componente *ad interim*. Ove la sospensione sia disposta nei confronti di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di Equitalia Giustizia S.p.A., sentito il Collegio Sindacale, provvederà alla nomina di un Organismo ad interim.
Il componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata A.R.
In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione di Equitalia Giustizia S.p.A. deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

5.3. Funzioni e Poteri

L'OdV opererà secondo quanto previsto da un proprio Regolamento, approvato dall'Organismo stesso.
L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra struttura aziendale pur riportando gli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

L'OdV, come previsto dal Decreto, deve:

- vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza dello stesso con le procedure aziendali realmente seguite;
- valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di reati a fronte dell'evoluzione e dei cambiamenti aziendali attraverso una periodica analisi dei rischi e dei potenziali reati;
- proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, ad esempio in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

A tale scopo, l'OdV:

- verifica la coerenza al Modello delle attività di controllo assegnate ai responsabili operativi e la segnalazione tempestiva di eventuali anomalie e disfunzioni

rilevate;

- effettua il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico e promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso;
- verifica anche attraverso la rispondenza ai principi generalmente accettati e agli standard di *best practice* dei criteri e delle tecniche utilizzati per l'elaborazione dei dati contabili e delle informazioni a questi afferenti;
- fornisce i previsti flussi informativi verso gli Organi Sociali;
- richiede verifiche mirate in caso di segnalazioni di disfunzioni o commissione di reati oggetto dell'attività di prevenzione;
- fornisce la propria collaborazione nella fase di identificazione e classificazione delle attività e processi sensibili attraverso il *risk assessment* periodico;
- evidenzia esigenze di intervento per l'adeguamento della normativa interna connessa alla prevenzione dei rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- cura l'aggiornamento del Modello, con il supporto delle Funzioni aziendali competenti, al fine di renderlo coerente con l'evoluzione normativa nei settori di interesse della Società, nonché con gli interventi modificativi dell'organizzazione e delle attività aziendali;
- segnala per quanto di competenza, alle funzioni competenti le eventuali violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico;
- trasmette al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza le eventuali segnalazioni inerenti ai profili di competenza;
- supporta iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e ne effettua il monitoraggio;
- collabora con il Collegio Sindacale nella valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli della Società, nei limiti delle proprie competenze;
- predispone il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- valuta periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi ad esso destinati.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale;
- gode di ampi poteri ispettivi;
- si avvale di risorse economiche, nella misura approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, alle quali avrà accesso, rendicontandone di volta in volta al Consiglio; per ulteriori esigenze derivanti dalla sua attività, farà espressa richiesta al Consiglio di Amministrazione per l'assegnazione di risorse economiche aggiuntive;
- può avvalersi sia del supporto e della cooperazione delle Funzioni aziendali competenti sia di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione o a singoli membri dello stesso, al Collegio Sindacale e alla Società di revisione;
- può richiedere alla Funzione *Internal Audit* per il tramite del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'attuazione di specifiche attività di vigilanza.

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le strutture aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati.

5.4. Flussi informativi verso l'ODV

L'OdV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di Equitalia Giustizia SpA ai sensi del Decreto.

I Flussi informativi sono di quattro tipi:

a) le **Segnalazioni** - da formulare in forma scritta o secondo quanto previsto nel successivo paragrafo 6 (al quale si rimanda per l'approfondimento delle disposizioni in materia di *whistleblowing*) - hanno ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Le Segnalazioni non sono soggette a specifica periodicità e sono inviate in ogni momento, ove se ne verifichino le condizioni da parte di qualunque destinatario del Modello.

b) i **Flussi Informativi Specifici**, contenuti all'interno *dell'Elenco dei flussi informativi*, che dovranno essere trasmessi dai Responsabili secondo le tempistiche ivi indicate;

c) le **Informazioni Rilevanti,** che dovranno essere trasmesse dalle competenti strutture aziendali al verificarsi dei seguenti singoli eventi:

- atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- violazioni del Codice Etico;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- eventuali comunicazioni delle società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali.

I Consulenti esterni di Equitalia Giustizia S.p.A., qualora nello svolgimento delle attività loro affidate vengano a conoscenza di eventuali violazioni del Modello, sono tenuti ad effettuare la prescritta segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

5.5. Trasmissione e valutazione dei Flussi informativi

I flussi informativi devono essere inviati:

- per posta elettronica all'indirizzo **organismodivigilanza@equitaliagiustizia.it** (al quale hanno accesso esclusivamente i membri dell'Organismo di Vigilanza) ovvero
- per posta all'indirizzo **Organismo di Vigilanza c/o Equitalia Giustizia SpA, Viale di Tor Marancia n. 4, cap 00147 - Roma**, apponendo sulla busta la dicitura "RISERVATO".

Nel caso in cui i flussi informativi di cui al precedente paragrafo 5.4 siano inviati a mezzo e-mail, nell'oggetto deve essere specificata la natura del flusso (segnalazione; scheda di evidenza; flusso informativo specifico; informazione rilevante).

I flussi informativi pervenuti sono rilevati e protocollati secondo la regolamentazione definita dall'Organismo medesimo.

I flussi informativi sono archiviati e conservati per tipologia (Segnalazioni; Flussi Specifici; Informazioni Rilevanti) e custoditi in modo che sia preservata la loro integrità. L'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

5.6. Reporting dell'OdV verso il Vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e segnala eventuali criticità. Per quanto concerne le attività di reporting, l'OdV, presenta con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione, la propria relazione sulle attività svolte, corredata dalle segnalazioni di eventuali criticità emerse nelle attività di monitoraggio e nelle verifiche.
In particolare, con le suddette relazioni l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione della Società circa:

- la pianificazione annuale delle attività di verifica e le relative risultanze;
- l'andamento delle riunioni periodiche;
- lo stato di aggiornamento del Modello;
- le segnalazioni pervenute all'OdV relative ad eventuali violazioni del Modello.

5.7. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni flusso informativo, verbale, corrispondenza, report previsto nel Modello è conservato, nel rispetto della normativa sulla privacy e nel rispetto del periodo di conservazione delle evidenze secondo l'art. 2220 del Codice civile, dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono gestiti dall'Organismo di Vigilanza secondo il principio di riservatezza ai sensi della L. 179/2017.

5.8. Rapporti tra OdV e RPCT

Equitalia Giustizia, in quanto società a partecipazione pubblica ricade nel perimetro di intersezione tra le previsioni del D.lgs. 231/2001 e della Legge 190/2012.
A proposito dei momenti di intersezione della normativa, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Società precisa che "*il D.lgs. 231/2001 fa riferimento alle fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, nonché alla corruzione tra privati, fattispecie dalle quali l'ente deve trarre un vantaggio perché possa risponderne.*

La Legge n. 190/2012, fa riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

In considerazione di quanto sopra Equitalia Giustizia S.p.A. attraverso il PTPCT adotta le misure di prevenzione della corruzione in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa, coordinandole ed integrandole con quelle già individuate ai sensi del D.lgs. 231/2001."
Considerato l'ambito di intersezione D.lgs. 231/2001 e della Legge 190/2012, la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi della normativa citata e della conseguente

necessità - anche alla luce delle indicazioni fornite dall'Anac - di pervenire gradualmente ad un'integrazione tra i due modelli adottati dalla Società in tali ambiti, occorre definire le modalità di interazione delle figure preposte a garanzia dei modelli stessi, tra cui in particolare OdV e RPCT.

Infatti, al fine di assicurare l'efficacia del processo di individuazione, gestione e monitoraggio dei rischi in ambito 231 e in ambito anticorruzione, occorre che le funzioni del RPCT e dell'OdV siano svolte in costante coordinamento, anche attraverso la strutturazione di adeguati flussi informativi reciproci volti a garantire la circolazione delle informazioni necessarie al corretto espletamento dei rispettivi compiti.

A tal proposito, al fine di mettere a fattor comune – per quanto di reciproco interesse - gli interventi effettuati e le criticità riscontrate rispetto allo stato di implementazione dei due modelli, nonché le azioni correttive/migliorative delle misure previste dai modelli stessi, il RPCT e l'OdV strutturano reciproci appositi flussi informativi.

OdV e RPCT si scambiano inoltre informazioni relative a fatti e circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche funzioni relative a violazioni del Modello 231 e/o del PTPCT, se di reciproco interesse.

OdV e RPCT possono anche utilmente segnalare l'un l'altro situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 e della L.190/2012, ma di potenziale attinenza al sistema dei controlli introdotti dai due modelli, ivi incluso l'esito delle relazioni periodiche per gli ambiti di rispettiva competenza.

Ai fini di cui sopra, qualora l'OdV lo ritenga opportuno, il RPCT può partecipare alle riunioni periodiche dell'OdV.

6. Whistleblowing – Sistema di Segnalazione

Le segnalazioni sono gestite da Equitalia Giustizia S.p.A. nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di Whistleblowing (D.lgs. n. 24/2023 e Direttiva UE 2019/1937) riguardanti la protezione delle persone che effettuano le segnalazioni.

Le segnalazioni riguardano informazioni di violazioni che consistono in:

- Violazioni di disposizioni normative nazionali relative a:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, cioè i cosiddetti “reati presupposto”, individuati dalla normativa di riferimento e per quanto attiene ad Equitalia Giustizia Spa indicati esplicitamente nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero violazioni dei modelli di organizzazione gestione e controllo previsti dal D.lgs .231/2001.

- Violazioni di disposizioni normative europee:
  - illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione 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 e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
  - atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

I soggetti di cui all’art. 3 del D. Lgs. 24/23 (lavoratori, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza), che nel proprio contesto lavorativo all’interno di Equitalia Giustizia sono venuti a conoscenza di informazioni sulle violazioni sopra richiamate, effettuano le segnalazioni attraverso i canali istituiti presso la Società:

- piattaforma informatica: accessibile sul sito istituzionale **www.equitaliagiustizia.it**;
- e-mail: whistleblowing.segnalazioni@PECequitaliagiustizia.it;
- posta ordinaria indirizzata a: Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Equitalia Giustizia, Viale di Tor Marancia 4, 00147 Roma, specificando sulla busta “Whistleblowing”.

Le segnalazioni possono essere effettuate su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione delle Segnalazioni è attribuita al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Qualora a seguito dell'istruttoria conseguente alla segnalazione pervenuta emergano illeciti afferenti a reati presupposto di cui al Decreto 231/2001 ovvero violazioni del Modello, il RPCT ne dà tempestiva comunicazione all'OdV, ai fini delle valutazioni di competenza dell'Organismo

Equitalia Giustizia S.p.A. assicura le misure di protezione previste dal Decreto tenuto conto delle condizioni e delle specifiche in esso contenute.

Equitalia Giustizia S.p.A. vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.). In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Qualora dalla segnalazione emerga l'evidenza di ipotesi di violazioni, il RPCT investe tempestivamente della questione il Consiglio di Amministrazione della Società ai fini delle determinazioni più idonee da adottare.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia alla Circolare "*SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (CD. WHISTLEBLOWING)*".

7. Formazione e comunicazione

7.1. Impegni e comunicazione nei confronti del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, Equitalia Giustizia S.p.A. promuove la corretta conoscenza e divulgazione tra tutte le risorse presenti in azienda e tra quelle in via di inserimento la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

Le procedure e le regole comportamentali, unitamente al Codice Etico, sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda tramite il Sistema normativo aziendale (SNA).

La comunicazione può avvenire tramite Intranet aziendale, tramite e-mail a tutti gli interessati o mediante consegna di documentazione e note informative interne dedicate all'argomento, anche con il coinvolgimento dei Responsabili di Struttura per la relativa divulgazione. Tutti i Dipendenti e prestatori di lavoro temporaneo sono tenuti a prendere visione del Modello e del Codice Etico ed a adeguarsi all'osservanza dei relativi contenuti.

7.2. Formazione

Equitalia Giustizia S.p.A. promuove la conoscenza del Modello e del Codice Etico, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i destinatari del Modello che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

A tal fine, Equitalia Giustizia S.p.A. organizza iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello e dei principi del Codice Etico.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

L'attività di formazione è gestita dalla Funzione Risorse Umane e Organizzazione su espressa richiesta dell'Organismo di Vigilanza, che ne definisce modalità e contenuti. Essa potrà essere svolta da remoto o in aula, con l'eventuale coinvolgimento della Funzione aziendale deputata a supportare l'Organismo nello svolgimento delle attività.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i destinatari e ne è conservata l'evidenza a cura della Funzione Risorse Umane e Organizzazione.
Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso test di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'efficacia della formazione erogata.

7.3. Impegni per i membri degli Organi Sociali

I membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, riceveranno comunicazione e si adegueranno alle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

7.4. Informativa a collaboratori e interlocutori

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è necessario che la conoscenza e l'osservanza del Modello siano promosse ed assicurate anche nei confronti dei Collaboratori.

Si prevedono, inoltre, per tutti i Collaboratori e gli Interlocutori opportune clausole contrattuali che impongano il rispetto dei principi contenuti nel MOG e nel Codice Etico.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori a vario titolo, dai consulenti e dai fornitori e dai collaboratori, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società.

Equitalia Giustizia S.p.A. rende disponibile il proprio Codice Etico e la Parte Generale del Modello, a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività anche mediante la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale.

8. Sistema Disciplinare

8.1. Principi generali

Il Modello prevede, come aspetto essenziale della sua efficacia ai sensi degli art. 6 comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, un adeguato sistema disciplinare – applicabile in caso di violazione delle disposizioni ivi indicate - inclusa la violazione delle misure di tutela del segnalante e l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate -, nonché in caso di violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. Il datore di lavoro, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

8.2. Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni

La condotta tenuta dal lavoratore dipendente in violazione delle norme di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei confronti di un lavoratore dipendente e le relative modalità procedurali sono definite nel rispetto dell'art. 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e sono riconducibili alle sanzioni previste dal vigente C.C.N.L., e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Le sanzioni e il risarcimento degli eventuali danni sono commisurate alla condotta e alle conseguenze disciplinari, tenendo in particolare considerazione:

- il livello di responsabilità gerarchica e autonomia del Dipendente;

- l'esistenza di precedenti disciplinari a carico del Dipendente;
- l'elemento soggettivo del comportamento del Dipendente (colpa lieve, colpa grave, dolo);
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla Società anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri Dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- altre circostanze in cui è maturata la violazione del Modello.

Il Responsabile della Funzione Risorse Umane e Organizzazione tiene sotto costante verifica e valutazione il sistema disciplinare, curandone l'applicazione anche su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, propone all'Amministratore Delegato la misura disciplinare da adottare.

8.3. Misure sanzionatorie

8.3.1. Personale dipendente

Le sanzioni sono previste nei confronti di dipendenti, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- violazione di procedure disciplinate dal presente Modello;
- adozione di comportamenti che possono configurare una delle ipotesi di reato previste dal presente Modello nell'ambito delle aree di attività a rischio reato.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello e nel Codice Etico, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato secondo quanto previsto dal Codice Disciplinare adottato da Equitalia Giustizia.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze da cui possa teoricamente scaturire una sanzione di licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa, la Società potrà disporre l'allontanamento cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo strettamente necessario all'accertamento dei fatti.

L'applicazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione comporterà anche la revoca immediata della procura con potere di rappresentare all'esterno la Società.

8.3.2. Dirigenti

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato da Equitalia Giustizia ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei dirigenti determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. Se la violazione fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

8.3.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, l'OdV previa eventuale segnalazione, ne darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale.
Il Collegio Sindacale, effettuati gli opportuni accertamenti, fornendo la relativa informativa all'OdV, relazionerà al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa eventualmente avviare la procedura di revoca dall'incarico per giusta causa.

Al fine di scongiurare comportamenti censurabili da parte degli Amministratori, è previsto che gli stessi compilino una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, la quale viene acquisita agli atti dalla Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza.

8.3.4. Misure nei confronti dei prestatori di lavoro

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di lavoratori che, a vario titolo, svolgono la propria attività per Equitalia Giustizia, ma che non rientrano nelle tipologie di cui al presente paragrafo 7.3, l'OdV darà comunicazione immediata al Responsabile della Funzione Risorse Umane e Organizzazione, che, dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, informerà l'Amministratore Delegato per le consequenziali determinazioni in merito alla risoluzione del rapporto di lavoro, nonché provvederà ad informare l'OdV in merito alle decisioni assunte dalla Società.

8.3.5. Soggetti aventi rapporti contrattuali con Equitalia Giustizia

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato da Equitalia Giustizia ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. A tal riguardo, i contratti dovranno prevedere una specifica clausola risolutiva.

8.3.6. Misure nei confronti di collaboratori esterni e consulenti

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato da Equitalia Giustizia ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei collaboratori esterni e consulenti, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. A tal riguardo, i contratti dovranno prevedere una specifica clausola risolutiva.

9. Aggiornamento del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello è un atto di emanazione dell'organo dirigente. Gli interventi di adeguamento ed aggiornamento del Modello sono previsti essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa di Equitalia Giustizia SpA ovvero da mutamenti derivanti da nuovi campi di attività.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e rivestono pertanto un'importanza prioritaria. Comunque, il Modello è sottoposto a

procedimento di revisione con cadenza periodica, anche al fine di recepire nel documento gli aggiornamenti *medio tempore* intervenuti della normativa aziendale e dei processi.

L'*iter* di aggiornamento/adeguamento del Modello (e/o di uno qualsiasi dei documenti costituenti il medesimo) è avviato su impulso:

- dell'Organismo di Vigilanza (anche a seguito della ricezione degli specifici e periodici flussi informativi dalle strutture competenti);
- della Funzione Internal Audit (anche su segnalazione delle altre Funzioni aziendali), che supporta l'OdV per gli aspetti connessi al controllo interno;
- dalla Funzione Risorse Umane e Organizzazione, in funzione di eventuali modifiche organizzative.

Le proposte di modifica/integrazione del Modello sono condivise con l'OdV, e sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.