



Ente Nazionale di  
Previdenza e Assistenza  
a favore dei Biologi

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

### **PARTE GENERALE**

Adottato dal Consiglio di amministrazione  
con delibera del 27 febbraio 2025

## Sommario

<b>DEFINIZIONI .....</b>	<b>4</b>
<b>1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....</b>	<b>5</b>
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	5
1.2 I Presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti .....	6
1.3 I “Reati presupposto”, ex D. lgs. n. 231/01.....	9
1.4 Ambito territoriale di applicazione del Decreto .....	10
1.5 Le Sanzioni applicabili.....	11
1.6 I Delitti tentati .....	14
1.7 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell’Ente .....	14
1.8 Modelli di organizzazione, gestione e controllo .....	15
<b>2. DESCRIZIONE E GOVERNANCE DI ENPAB.....</b>	<b>17</b>
2.1 Attività Istituzionale .....	17
2.2 Modello di Governance .....	18
• Il Consiglio di Amministrazione.....	19
• Il Presidente.....	21
• Il Direttore Generale.....	22
• Il Collegio dei Sindaci .....	22
2.3 Assetto organizzativo .....	23
2.4 Organizzazione Interna.....	23
<b>3. IL MODELLO DI ENPAB.....</b>	<b>24</b>
3.1 Finalità.....	24
3.2 Contenuti.....	25
3.3 I destinatari del Modello.....	26
<b>4. DOTAZIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>28</b>
4.1 Adozione del Modello.....	28
4.2 Aggiornamento e adeguamento del modello .....	28
4.3 Il Codice Etico.....	30
<b>5. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>30</b>
5.1 Generalità e Composizione dell’Organismo di Vigilanza .....	30
5.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza .....	32
5.3 Risorse economiche assegnate all’Organismo di Vigilanza .....	35
5.4 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza .....	36
5.5 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.....	38

5.6 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello - Whistleblowing .....	40
5.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi dell'ENPAB.....	43
<b>6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....</b>	<b>44</b>
6.1 Premessa.....	44
6.2 Personale Dipendente e Organi di Governo .....	45
6.3 Altri destinatari .....	46
<b>7. SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>47</b>
7.1 Principi generali .....	47
7.2 Soggetti.....	49
7.3 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri .....	49
7.4 Misure nei confronti dei dirigenti/personale con funzioni direttive .....	52
7.5 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.....	53
7.6 Misure nei confronti dei componenti del Collegio dei Sindaci.....	54
7.7 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e partner commerciali.....	55

## DEFINIZIONI

**ENPAB:** Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Biologi, di seguito anche “Ente”;

**Codice Etico:** Codice Etico di ENPAB, approvato dal Consiglio di Amministrazione;

**Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231<sup>1</sup>;

**Destinatari:** i Dipendenti dell’Ente, i componenti degli Organi sociali, i Partner commerciali (clienti, fornitori, distributori, concessionari, appaltatori, subappaltatori, partner d'affari, ecc.) e i Consulenti esterni (lavoratori non subordinati, revisori, intermediari, agenti, ecc.);

**Dipendenti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali; quindi, ma non solo, tutti i soggetti – compresi i dirigenti - che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato di qualsivoglia natura con ENPAB, nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;

**Documento informatico:** qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a rielaborarli;

**Modello:** il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo così come previsto ex D.lgs. 231/2001;

**Organismo di Vigilanza:** l’Organismo di Vigilanza, previsto dal D.lgs. 231/2001, di seguito anche OdV;

**Reati:** le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 alla data di approvazione del presente Modello e dalle quali potrebbe scaturire la responsabilità amministrativa dell’Ente.

---

<sup>1</sup> E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel Modello.

## 1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

### 1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

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

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli enti e delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici degli associati e dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente o società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è, tuttavia, esclusa se l’ente ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono

essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative degli enti e delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa degli enti è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## 1.2 I Presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D.Lgs. 231/01, all'art. 1, comma 2, ha circoscritto l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, in breve, “enti”<sup>2</sup>).

Coerentemente con quanto disposto dal Decreto, gli enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati quando ricorrono i seguenti presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto (“reati presupposto”);
- il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza (Soggetti Apicali e Sottoposti).

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell’autore materiale del reato (*questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente*), mentre al secondo

---

<sup>2</sup> Gli enti che rientrano nel perimetro oggetto del Decreto Legislativo n. 231/2001 sono:

- le persone giuridiche e le società;
  - le associazioni e enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
- Di fatto risultano quindi esclusi dall’applicabilità del suddetto Decreto:
- lo Stato;
  - gli enti pubblici territoriali;
  - gli enti pubblici che esercitano pubblici poteri;
  - gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In virtù dell’interpretazione giurisprudenziale, risultano Destinatari del Decreto anche le società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio (es. rapporto di concessione), nonché le società controllate da Pubbliche Amministrazioni.

una valenza di tipo “oggettivo”, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (*il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizzi comunque un vantaggio in suo favore*).

Sempre la Relazione, infine, indica che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica “*ex ante*”, mentre quella sul “vantaggio”, il quale può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica “*ex post*”, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto concerne la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell'ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*”. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà possibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente sarà totalmente esonerato da responsabilità a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

La finalità che il Legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'ente e, quindi, gli interessi economici degli associati, nella punizione di alcuni illeciti realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente di

appartenenza, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell'operato di *business*, anche in funzione preventiva.

Quanto ai criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante detta forma di responsabilità è costituito dalla sussistenza della c.d. “colpa di organizzazione”, derivante dalla mancata adozione di un modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Soltanto la presenza della c.d. colpa d’organizzazione, in ossequio al principio di colpevolezza ex art. 27 comma 1 Cost., determinerà la configurazione della responsabilità da reato degli enti nell’interesse o a vantaggio dei quali i reati sono commessi.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà differentemente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto, come dettagliatamente specificato nel prosieguo.

Difatti, ex art. 5 del Decreto, presupposto per la determinazione della responsabilità dell’ente è che il reato sia commesso da:

- “**Soggetti in posizione apicale**” o “**Soggetti Apicali**” - 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente;
- “**Soggetti in posizione subordinata**” o “**Soggetti Sottoposti**” - persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente<sup>3</sup>.

La responsabilità dell’ente, in ogni caso, sussiste anche se l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, o ancora se il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia (art. 8 D.Lgs. 231/01).

---

<sup>3</sup> A questo proposito, è opportuno rilevare che potrebbero essere ricompresi nella nozione di Soggetti Sottoposti anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: quali ad esempio, i c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori.

### 1.3 I “Reati presupposto”, ex D. lgs. n. 231/01

Di seguito, si riporta un’elenco delle famiglie di reato incluse all’interno del Decreto, richiamate per categoria di illecito amministrativo di appartenenza:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (ex artt. 24<sup>4</sup> e 25 D. Lgs. 231/01);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (ex art. 24-bis D. Lgs. 231/01);
3. Delitti di criminalità organizzata (ex art. 24-ter D. Lgs. 231/01) e Reati transnazionali (ex art. 10 L. 146/06);
4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (ex art. 25-bis D. Lgs. 231/01);
5. Delitti contro l’industria e il commercio (ex art. 25-bis 1 D. Lgs. 231/01);
6. Reati societari (ex art. 25-ter D. Lgs. 231/01);
7. Reati di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati (ex artt. 25-ter lett. s bis D. Lgs. 231/01);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (ex art. 25-quater D. Lgs. 231/01);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (ex art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/01);
10. Delitti contro la personalità individuale (ex art. 25-quinquies D. Lgs. 231/01);
11. Reati di abuso di mercato (ex art. 25-sexies D. Lgs. 231/01);
12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 25-septies D. Lgs. 231/01);
13. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (ex art. 25-octies D. Lgs. 231/01);
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (ex art. 25-octies.<sup>5</sup> D. Lgs. 231/01);

---

<sup>4</sup> La legge n. 137/2023 ha arricchito il citato art. 24 di due nuovi “reati presupposto”. Si tratta delle fattispecie di “Turbata libertà degli incanti” ([art. 353 c.p.](#)) e “Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti” (art. 353 bis. c.p.).

<sup>5</sup> La legge n. 137/2023 ha arricchito il citato art. 25-octies1 di una nuova fattispecie di “reato presupposto”. Si tratta del “trasferimento fraudolento di valori”, prevista all’art. 512 bis c.p.

15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (ex art. 25-novies D. Lgs. n. 231/01);
16. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (ex art. 25-decies D. Lgs. 231/01);
17. Reati ambientali (ex art. 25-undecies D. Lgs. 231/01);
18. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (ex art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01);
19. Delitti di razzismo e xenofobia (ex art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/01);
20. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (ex art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/01);
21. Reati Tributari (ex art. 25-quinquesdecies, D. Lgs. n. 231/01);
22. Reati di contrabbando (ex art. 25-sexdecies D. Lgs. 231/01);
23. Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (ex art. 25-septiesdecies, D. Lgs. n. 231/01) e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (ex art. 25-duodevicies, D. Lgs. n. 231/01).

#### **1.4 Ambito territoriale di applicazione del Decreto**

Relativamente all'ambito territoriale di applicazione del Decreto, e dunque con riferimento al “perimetro” di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al codice penale, attraverso l'articolo 4, il D.lgs. 231/01 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

## 1.5 Le Sanzioni applicabili

Il D.lgs. 231/01 prevede che, a carico degli Enti destinatari (a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto), siano applicabili le seguenti categorie di sanzione (artt. 9 e ss.):

- sanzioni amministrative pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

### I. ***Le Sanzioni pecuniarie***

Le sanzioni amministrative pecuniarie, disciplinate dall'articolo 10 e seguenti del Decreto, sono sempre applicabili in caso di condanna dell'ente.

Tali sanzioni sono applicate secondo un criterio basato su “quote” il cui numero, non inferiore a cento e non superiore a mille, deve essere determinato dal Giudice, a seguito di apposita valutazione che tenga in conto (i) la gravità del fatto, (ii) il grado di responsabilità dell'ente, nonché (iii) l'attività svolta dall'ente per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con riferimento, invece, all'importo delle singole quote, compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37, questo deriva da una seconda valutazione basata sulle condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In ogni caso:

- la sanzione pecuniaria è ridotta della metà quando “l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”, nonché qualora “il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”;
- la sanzione pecuniaria è ridotta “da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
  - a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.
- qualora concorrono entrambe le condizioni previste dai due punti precedenti, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

## ***II. Le Sanzioni interdittive***

Il Decreto prevede, ex art. 9, le seguenti tipologie di sanzioni interdittive:

- a) l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all’art. 13 del Decreto e specificamente:

- i) *l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;*
- ii) *in caso di reiterazione degli illeciti.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall’art. 25, comma 5 così come modificato dalla L. 3/2019.

È rimandata al giudice la scelta della misura da applicare e la sua durata, sulla base dei criteri in precedenza indicati.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui “*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo*”, nonché qualora “*il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità*”.

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che l'interdizione dell'attività di cui al precedente punto a) ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le stesse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

### **III. La Confisca del prezzo o del profitto del reato**

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca (art. 19 del Decreto) - anche per equivalente – del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

### **IV. La Pubblicazione della sentenza**

Qualora sia applicata all'ente una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice – a spese dell'ente medesimo - la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 del Decreto) in una o più testate giornistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

## 1.6 I Delitti tentati

L'art. 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti sopra indicati, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

## 1.7 Responsabilità patrimoniale e vicende modificate dell'Ente

Con l'introduzione del D. Lgs. 231/01, il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente. Difatti, in accordo a quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, “*dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune*”.

Inoltre, “*i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria*”.

In dettaglio, il Decreto (artt. 27 ss.) disciplina la responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. “vicende modificate” dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare:

- in caso di **trasformazione**, l'ente “trasformato” rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- in caso di **fusione**, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa;

- in caso di **scissione parziale**, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili;
- in caso di **cessione di azienda**, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escusione dell'ente cedente.

## 1.8 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001):

- 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 quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV – Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

L'Enpab, pur rientrando tra quelle categorie di soggetti esclusi dall'applicazione della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001 in quanto svolgente funzioni di natura pubblica e costituzionale, ha volontariamente deciso di dotarsi di un modello organizzativo volto a migliorarne l'efficienza e la gestione e a prevenire la commissione di reati.

Proprio in virtù di questa decisione, considerate le premesse dianzi esplicitate, si è reputato opportuno – ai fini del perseguitamento dello scopo citato – utilizzare in via prioritaria il D.lgs. 231/01 quale riferimento per l'implementazione di un valido ed efficace modello organizzativo.

Si evidenzia che nell'analisi svolta esistono significative interdipendenze tra:

- obiettivi di prevenzione, con riferimento ai reati a vantaggio dell'Ente;
- obiettivi di prevenzione di reati patrimoniali a danno dell'Ente.

## 2. DESCRIZIONE E GOVERNANCE DI ENPAB

### 2.1 Attività Istituzionale

L'Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Biologi è una Fondazione di diritto privato, istituita ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b, del D. Lgs. 10 febbraio 1996 n. 103, ed è disciplinato dalle norme del decreto citato, nonché da quelle del D. Lgs. 30 giugno 1994, n. 509 e sussidiariamente da quelle del Codice civile in tema di fondazioni, allo scopo di provvedere ai trattamenti di previdenza ed assistenza dei soggetti rientranti nella categoria professionale in parola.

L'ENPAB svolge le attività contemplate dallo Statuto senza fini di lucro erogando pensioni di vecchiaia, anzianità, inabilità ed invalidità, oltre ad indennità "una tantum" e di maternità.

L'Ente può perseguire, inoltre, scopi di previdenza ed assistenza complementari a favore degli iscritti secondo le modalità stabilite dalle leggi in materia. Tutte le pensioni e le altre prestazioni sono corrisposte su domanda degli aventi diritto.

L'Enpab, infine, fa parte dell'AdEPP - Associazione degli Enti Previdenziali Privatizzati - che riunisce attualmente 20 Casse di previdenza private, rappresentative di quasi due milioni di iscritti.

## 2.2 Modello di Governance

La Governance di ENPAB è così articolata:

- a) Il Consiglio di Indirizzo Generale;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Presidente;
- d) Il Direttore Generale;
- e) il Collegio dei Sindaci.

- **Il Consiglio di Indirizzo Generale:**

Il Consiglio di Indirizzo Generale è composto da un numero di membri eletti corrispondente al rapporto di uno ogni mille iscritti all'Ente con arrotondamento all'unità intera per ogni frazione inferiore ai mille; esso dura in carica cinque anni, ed i componenti sono eleggibili per non più di tre mandati consecutivi.

Ai fini dell'identificazione dei membri di cui al precedente comma, il Presidente dell'Ente indice una sessione elettorale almeno quattro mesi prima della scadenza del mandato del Consiglio di Indirizzo Generale, in conformità ad apposito regolamento elettorale e nel rispetto delle condizioni indicate dallo Statuto.

- i. definisce le direttive, i criteri e gli obiettivi generali della previdenza della categoria;
- ii. nomina il Collegio Sindacale;
- iii. delibera sulle integrazioni e modificazioni dello Statuto e del Regolamento;
- iv. delibera sulle modificazioni ed integrazioni dei regolamenti riguardanti le attività di previdenza e di assistenza;

- v. approva i bilanci preventivo e consuntivo;
- vi. approva le variazioni del bilancio preventivo;
- vii. approva il bilancio tecnico, le variazioni della misura delle contribuzioni;
- viii. esprime i pareri su ogni altra questione sottoposta al suo esame dal Consiglio di Amministrazione;
- ix. designa, ai sensi del D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, i soggetti cui affidare, ai sensi dell'Art. 2, comma 3, del D.lgs. 30 giugno 1994, n. 509, la revisione contabile e la certificazione, determinandone i compensi.
- x. determina gli emolumenti, le indennità ed i gettoni di presenza per il Presidente ed i componenti degli altri Organi collegiali.
- xi. definisce i criteri generali di investimento, sempre e comunque nel rispetto di quanto previsto dal Documento sulla politica di investimento;
- xii. delibera la partecipazione alle Commissioni integrate con i componenti del Consiglio di Amministrazione, se istituite ai sensi del successivo art. 10 comma 1 lett. n.;

La mancata trasmissione dei pareri di cui alla precedente lettera h) entro 45 giorni dalla richiesta consente al Consiglio di Amministrazione di assumere le deliberazioni e i pareri devono intendersi resi favorevolmente.

- **Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è composto di cinque membri elettivi. In concomitanza con le elezioni dei componenti del Consiglio di Indirizzo Generale si svolgeranno le elezioni del Consiglio di Amministrazione nel rispetto del regolamento elettorale.

Il Consiglio di Amministrazione dura in carica cinque anni e ciascun Consigliere può essere eletto per non più di tre mandati consecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente almeno ogni due mesi e comunque ogni volta che il Presidente ne ravvisi la necessità nella sede dell'Ente o altrove purché in Italia. Il Presidente deve convocare senza indugio il Consiglio di Amministrazione se ne è fatta richiesta da almeno tre dei suoi componenti o dal Collegio dei Sindaci per la materia di propria competenza.

Il Consiglio di amministrazione ha le seguenti funzioni:

- a) elegge a scrutinio segreto, tra i suoi componenti, il Presidente ed il Vice - Presidente;
- b) predisponde lo schema di bilancio preventivo e di bilancio consuntivo da presentare al Consiglio di Indirizzo Generale per l'approvazione;
- c) delibera sulle variazioni del bilancio preventivo;
- d) delibera sul bilancio tecnico avanzando, se del caso, proposte al Consiglio di Indirizzo Generale sull'opportunità di apportare variazioni alla misura delle contribuzioni;
- e) delibera, con decisione definitiva motivata, sui rilievi effettuati dai Ministeri Vigilanti ai bilanci preventivi, ai bilanci consuntivi ed in merito alle altre materie previste al terzo comma dell'Art. 3 del D. Lgs. 30 giugno 1994, n. 509;
- f) predisponde le modificazioni e integrazioni dello Statuto e dei Regolamenti di previdenza ed assistenza e delibera i regolamenti riguardanti l'organizzazione interna dell'Ente;
- g) determina l'importo delle somme da assegnare ai fondi previsti dallo Statuto;
- h) delibera l'investimento delle disponibilità patrimoniali;
- i) adempie a tutte le funzioni concernenti l'amministrazione del patrimonio dell'Ente e a quelle che non risultano espressamente assegnate ad altri Organi;
- j) delibera sulle questioni riguardanti il personale dell'Ente;
- k) provvede alla nomina del Direttore Generale dell'Ente e ne determina il trattamento normativo ed economico;
- l) nomina commissioni per specifiche attribuzioni determinandone rimborsi ed indennità;
- m) provvede sulle iscrizioni all'Ente e sulle cancellazioni, anche con una delibera quadro che definisca in maniera puntuale le condizioni e i presupposti normativi e regolamentari inderogabili per la iscrizione e la cancellazione;
- n) provvede, su richiesta degli interessati, alla liquidazione delle pensioni;
- o) decide sui ricorsi degli iscritti avverso l'iscrizione nel ruolo delle riscossioni dei contributi;

- p) delibera le liti attive e passive e le consulenze necessarie alla gestione dell'Ente;
- q) delibera la costituzione di organismi consultivi e di studio determinando i compensi dei soggetti chiamati a parteciparvi;
- r) determina gli emolumenti, le indennità ed i gettoni di presenza per il Coordinatore ed i componenti del Consiglio Indirizzo Generale;
- s) nomina i Fiduciari Regionali.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, in tutto o in parte, al Presidente nonché ad altri membri del Consiglio, singoli compiti rientranti nelle funzioni ad esso attribuite.

Delle adunanze e deliberazioni del Consiglio di Amministrazione viene redatto, a cura del Segretario verbalizzante, che può essere nominato anche tra i propri membri, il relativo verbale sottoscritto dal Presidente e dallo stesso Segretario.

- **Il Presidente**

Il Presidente è eletto dal Consiglio di Amministrazione nella seduta di insediamento fra i suoi componenti. Si considera eletto il candidato che abbia riportato il voto favorevole della maggioranza dei componenti il Consiglio stesso. Qualora nessuno dei Consiglieri consegua tale maggioranza nelle prime due votazioni si procede tramite ballottaggio tra i candidati che nella seconda votazione abbiano riportato il maggior numero di voti. Il Presidente rimane in carica fino a quando dura il Consiglio di Amministrazione che lo ha eletto e non può svolgere più di tre mandati consecutivi.

Spetta al Presidente:

- a) la legale rappresentanza dell'Ente;
- b) convocare e presiedere il Consiglio di Amministrazione, definendo gli argomenti all'ordine del giorno;
- c) vigilare sull'attuazione delle deliberazioni assunte dagli Organi dell'Ente;
- d) firmare gli atti ed i documenti che determinano impegni ed assunzione di obbligazioni per l'Ente;
- e) adottare, in caso di necessità, provvedimenti urgenti, salvo ratifica del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile. Restano salvi gli effetti nel mentre prodottisi;

- f) assolvere a tutte le altre funzioni demandategli dallo Statuto, dalle leggi e dai regolamenti.

- **Il Direttore Generale**

La figura del Direttore Generale è prevista indirettamente dallo Statuto che all'art. 10, punto k) precisa che il “*CdA provvede alla nomina del Direttore Generale dell'Ente e ne determina il trattamento normativo ed economico*”.

Il Direttore Generale si interfaccia con l'intera struttura e con tutti gli organi dell'Ente, coordinando il lavoro dei vari settori; inoltre, tra gli altri compiti, relaziona periodicamente al CdA sull'attività svolta, sull'andamento e sulla gestione dell'Ente.

- **Il Collegio dei Sindaci**

Il Collegio dei Sindaci è composto da cinque membri effettivi e cinque membri supplenti dei quali:

- a) un membro effettivo con funzioni di Presidente ed uno supplente, in rappresentanza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;
- b) un membro effettivo ed uno supplente, in rappresentanza del Ministero dell'Economia;
- c) tre membri effettivi e tre supplenti, eletti dal Consiglio di Indirizzo Generale tra professionisti iscritti nel Registro dei Revisori Contabili di cui al D.Lgs. 27 gennaio 1992, n. 88 e successive modifiche.

Il Collegio dei Sindaci, nominato con delibera del Consiglio di Indirizzo Generale, dura in carica cinque anni ed i suoi componenti possono essere confermati.

Al Collegio dei Sindaci si applicano, anche ai fini della decadenza dalla carica, le norme degli Artt.2397 e seguenti del Codice Civile, in quanto compatibili.

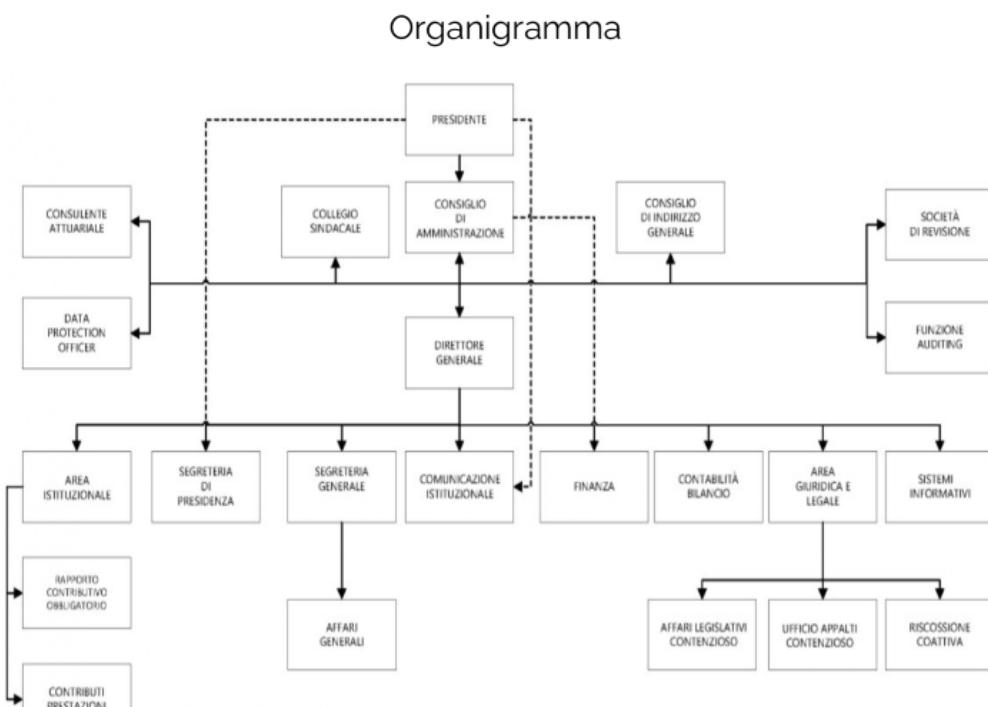
Il Collegio dei Sindaci esercita le proprie funzioni secondo le norme e con le responsabilità di cui agli articoli 2403 e seguenti del Codice Civile in quanto applicabili.

I Sindaci devono essere invitati alle sedute del Consiglio di Indirizzo Generale e del Consiglio di Amministrazione. L'assenza dei Sindaci non pregiudica la validità delle adunanze e le relative deliberazioni.

### 2.3 Assetto organizzativo

La struttura organizzativa della Fondazione è ispirata all'attuazione di una separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo.

La struttura organizzativa di Enpab è articolata secondo il seguente organigramma:



Questo sito utilizza cookies tecnici, analitici e di profilazione, al fine di migliorare la navigazione e valutare l'utilizzo dei suoi contenuti. Cliccando su "Accetta tutto" acconsenti all'utilizzo di tutti i cookie. Cliccando su "Preferenze" potrai configurare le tue scelte. L'informativa estesa è raggiungibile cliccando su "Policy".

### 2.4 Organizzazione Interna

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

I dipendenti esercitano le mansioni stabilite dall'Organigramma.

Il patrimonio di Enpab è costituito da beni mobili, immobili, partecipazioni e valori, crediti.

Le entrate dell’Ente sono costituite dai contributi obbligatori e volontari; dagli importi relativi a sanzioni ed interessi dovuti; dai redditi patrimoniali e da ogni altra eventuale entrata. La gestione dell’Enpab punta ad assicurare l’equilibrio finanziario anche di lungo periodo e viene condotta nel rispetto delle prescrizioni del Regolamento di Contabilità pro tempore vigente.

Il Consiglio di Amministrazione predisponde il budget d’esercizio, in cui indica i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti, nonché il bilancio rimessi all’approvazione del Consiglio di Indirizzo Generale. Gli atti e le deliberazioni concernenti il budget, le variazioni di esso e i bilanci di esercizio, sono trasmessi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministero dell’Economia e delle Finanze che, d’intesa, possono formulare motivati rilievi nei termini indicati, rinviando gli atti agli Organi amministrativi per un nuovo esame, così da ricevere motivata decisione definitiva.

### **3. IL MODELLO DI ENPAB**

#### **3.1 Finalità**

Il Modello adottato da Enpab si propone di istituire un sistema organico e strutturato di norme comportamentali e di strumenti di controllo e prevenzione, mirato a evitare la commissione delle varie tipologie di reati previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001, nella misura in cui siano applicabili alla realtà dell’Ente.

Attraverso l’individuazione delle aree di attività a rischio di reato e la conseguente regolamentazione dei comportamenti in chiave preventiva, il Modello è finalizzato a:

- diffondere la cultura della legalità e ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata da Enpab, anche qualora essa comporti un vantaggio, poiché contraria alle disposizioni di legge, ai principi etici e valoriali adottati dall’Ente, cui intende attenersi nell’espletamento delle proprie attività;

- consentire, tramite un'azione di monitoraggio delle aree sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati;
- determinare, in coloro che operano in nome e per conto dell'Ente, la consapevolezza che la violazione delle disposizioni del Modello può configurare un reato, esponendo l'autore a responsabilità penale e l'Enpab a responsabilità amministrativa per illecito.

### **3.2 Contenuti**

Da un punto di vista metodologico, la predisposizione e l'attuazione del Modello, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, richiede:

- l'adozione di un Codice Etico che enunci l'insieme dei valori e dei principi generali di comportamento per tutti coloro che operano in/per Enpab;
- la mappatura delle aree a rischio-reato, ovvero quelle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi reati;
- la previsione di specifici Protocolli comportamentali volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- la specificazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione di reati;
- l'affidamento all'Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, del compito di monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello, ricevendo informazioni dalle strutture amministrativo-finanziarie;
- l'adozione di un Sistema Disciplinare interno, idoneo a sanzionare le violazioni delle prescrizioni del Modello;
- l'attività di Informazione e Formazione, a tutti i livelli, riguardo alle regole comportamentali e ai Protocolli istituiti.

A tal fine, si è proceduto preventivamente a:

- Raccogliere e analizzare i documenti identificativi dell'Ente, come lo Statuto, deleghe e procure, organigramma, funzionigramma (presente solo nell'area istituzionale e nell'area Sistemi Informativi), regolamenti interni, delibere del

Consiglio di Amministrazione, contrattualistica rilevante, bilancio, Manuali Sistemi Informativi, e Documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008;

- Intervistare i referenti delle aree aziendali;
- Analizzare le funzioni aziendali e individuare le aree di rischio;
- Valutare l'intensità del rischio connesso;
- Identificare le modalità operative per prevenire, evitare o minimizzare l'accadimento dei reati;
- Rilevare e valorizzare strumenti di gestione e controllo eventualmente vigenti, anche se non aventi specifica funzione anti-reato (analisi dei gap);
- Redigere il Sistema Disciplinare interno;
- Configurare il profilo dell'Organismo di Vigilanza.

L'articolo 6 del Decreto prevede che il Modello di organizzazione e gestione possa essere predisposto sulla base di Codici di comportamento redatti dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia e dallo stesso validati. Per tale ragione, nell'elaborazione del Modello di Enpab si sono tenute in considerazione le Linee Guida predisposte da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia.

I Protocolli comportamentali della Parte Speciale stabiliscono, rispetto alle tipologie di rischio-reato censite e graduate in fase di "Mappatura", regole di condotta e presidi idonei a limitare la probabilità di accadimento dei reati, ovvero a ricondurre la potenzialità commissiva ad un livello accettabile. Tale limite è da identificarsi nella situazione in cui ogni ulteriore misura preventiva produrrebbe un costo, senza risultato aggiuntivo.

### **3.3 I destinatari del Modello**

I destinatari del Modello sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo dell’Ente;
- i lavoratori subordinati dell’Ente, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- chi, pur non appartenendo all’ENPAB, operi, a qualsiasi titolo, nell’interesse del medesimo;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Il Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partners* nelle associazioni temporanee o società con cui ENPAB opera.

Nei contratti, patti o simili, dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti, ovvero l'indicazione da parte del contraente dell'adozione di un proprio Modello.

L’Ente diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l’effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l’Ente.

L’Ente riprova e sanziona qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della vigente normativa, delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

ENPAB non inizierà alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal D. Lgs. 231/01, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

## 4. DOTAZIONE DEL MODELLO

### 4.1 Adozione del Modello

Alla luce delle considerazioni sopra riportate si evince che l'adozione di un modello di organizzazione e gestione, ex D.Lgs. 231/2001, più che rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità dell'Ente con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Enpab da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti, anche estranei all'Ente.

La presenza di un sistema di controllo unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli “standard” di comportamento già adottati da Enpab, aumentano la fiducia e la reputazione di cui l'Ente già gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore dell'Ente in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

### 4.2 Aggiornamento e adeguamento del modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modifiche organizzative dell'assetto interno della “Ente” e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività;
- aggiornamenti normativi;
- risultanze dei controlli espletati.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvede, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della ENPAB.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture e funzioni a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risultato necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni munite di specifica delega (es. nuove procedure).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività dell'"Ente";
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;

- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza biennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

#### **4.3 Il Codice Etico**

Allo scopo di orientare l'attività sia degli organi previsti dallo Statuto, sia delle funzioni organizzative, nonché del personale dipendente e dei propri collaboratori esterni, l'Ente ha approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Codice Etico, che è pubblicato nel sito istituzionale [www.enpab.it](http://www.enpab.it).

### **5. ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **5.1 Generalità e Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità

dell'ente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria<sup>6</sup> - che qui si citano in quanto rappresentano il primo codice di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 redatto da un'associazione di categoria - individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria: i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari".

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, l'Ente ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguitate dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

L'Ente ha stabilito di identificare, con delibera del Consiglio di Amministrazione, il proprio Organismo di Vigilanza (**"OdV"**) in un Organo composto da un solo membro con le qualifiche necessarie per garantire le competenze nel campo giuridico e delle tematiche in materia di organizzazione e controllo nonché le conoscenze specifiche

---

<sup>6</sup> Per maggiori approfondimenti, si veda *Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, Approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al giugno 2021).

della organizzazione e disciplina dell’ENPAB.

La scelta è giudicata idonea in quanto:

- l’autonomia e indipendenza della quale l’Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sono garantite dall’estraneità del soggetto indicato alla struttura organizzativa dell’ENPAB ed a mansioni operative all’interno dell’Ente medesimo;
- la professionalità è assicurata dall’esperienza e sensibilità del soggetto indicato tanto nel campo giuridico quanto con riferimento alle tematiche in materia di organizzazione e controllo caratteristiche dell’Ente;
- la continuità di azione è garantita dalla circostanza che l’OdV si avvale, per l’esecuzione dell’attività di controllo, delle strutture dell’ENPAB ed in particolare all’Ufficio Relazioni Istituzionali nella persona della dipendente designata Eva Aliberto.

L’OdV individuato è in condizione di assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti di onorabilità richiesti ai partecipanti a un Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

## **5.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza dell’ENPAB è istituito con delibera del Consiglio di amministrazione ed il suo membro resta in carica per un periodo della durata di tre esercizi ed è rieleggibile.

Il soggetto in parola decade alla data del Consiglio di Amministrazione riunitosi per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere “ad interim” le proprie funzioni fino a nuova nomina dell’Organismo di Vigilanza.

La nomina quale dell’Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci, con soggetti apicali in genere e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con ENPAB tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la ENPAB stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei due anni precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le

funzioni e strutture dell’ENPAB ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all’Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell’attività e nello svolgimento dei compiti propri dell’Organismo di Vigilanza.

In particolare, all’atto del conferimento dell’incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l’assenza dei sopra indicati motivi di ineleggibilità o ragioni ostative all’assunzione dell’incarico;
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui l’ENPAB si informa nell’esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello, che egli farà proprie nell’espletamento dell’incarico.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all’Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico.

La revoca dei poteri propri del membro componente dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa dell’ENPAB, mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale: l’omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull’attività svolta al Consiglio di Amministrazione di cui al successivo paragrafo 4.5; l’omessa redazione del programma di vigilanza di cui al successivo paragrafo 7.1;

- l’“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell’ENPAB, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione dell’ENPAB incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

### **5.3 Risorse economiche assegnate all’Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all’Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest’ultimo.

L’assegnazione del budget permette all’Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto.

In ogni caso, l’OdV può richiedere un’integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all’efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Nell’ambito del budget assegnato l’OdV può servirsi di risorse interne all’Ente, ovvero di professionisti esterni per la realizzazione delle attività di competenza.

#### **5.4 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza**

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura dell’ENPAB, fermo restando però che l’Organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un’attività di vigilanza sull’adeguatezza del suo operato, in quanto è all’Organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell’efficacia del Modello.

L’OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell’ambito dell’Ente, tali da consentire l’efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello.

A tal fine, l’OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l’adozione di un apposito Regolamento (Regolamento dell’OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all’organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell’assetto interno dell’ENPAB e/o delle modalità di svolgimento della sua attività; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all’organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l’insorgere di una responsabilità in capo all’ENPAB;

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo stesso;
- promuovere e verificare l'adozione, da parte dell'organo dirigente, di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale dipendente e degli organi di governo e la sensibilizzazione degli stessi all'osservanza dei contenuti del Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere e verificare l'adozione, da parte dell'organo dirigente, di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, in conformità a quanto previsto al paragrafo 4.2. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente, ovvero convocare, presso qualsiasi struttura, esponente o dipendente dell'ENPAB – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dagli organi di governo;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti con i quali l'ENPAB stipula contratti;

- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 6 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare nella sua differente articolazione a seconda che si riferisca al personale dipendente ed agli organi di governo, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in ENPAB in virtù delle relative competenze e di eventuali risorse esterne.

Il Consiglio di Amministrazione dell'ENPAB curerà l'adeguata comunicazione alle strutture dell'Ente dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

## **5.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del personale dipendente (artt. 2104 e 2105 c.c.), nonché degli organi di governo.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'ENPAB si attende che consulenti e collaboratori esterni, nonché i terzi con cui l'ente intrattiene rapporti contrattuali, facciano del proprio meglio al fine di realizzare un'informativa immediata in favore dell'Organismo nel caso in cui essi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante dell'ENPAB una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dall’ENPAB; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- chi effettua la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all’Organismo di Vigilanza deve svolgere detto adempimento secondo quanto previsto nel paragrafo 4.4.1.;
- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, se riguardante lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione, congiuntamente al Consigliere Delegato e al Vicepresidente.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell’ENPAB o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all’Organismo di Vigilanza, da parte delle strutture e funzioni che operano nell’ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti:

- le risultanze periodiche dell’attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell’attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- le anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell’area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come sensibili, quali i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere l'ENPAB;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti del personale dipendente, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti di ogni categoria) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

All'Organismo di Vigilanza deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dall'Ente e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso. In particolare, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'Ufficio Relazioni Istituzionali la copia delle procure in essere.

## **5.6 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello - Whistleblowing**

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del presente Modello in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello o delle

relative procedure ed a notizie potenzialmente rilevanti relative alla attività di ENPAB, nella misura in cui esse possano esporre l’Ente al rischio di Reati e di illeciti tali da poter ingenerare la responsabilità ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

A tal riguardo, la normativa in materia di segnalazioni di condotte illecite è stata di recente novellata, con l’introduzione del d.lgs. 24/2023 “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”.

Al fine di rafforzare l’azione di prevenzione e contrasto di eventuali comportamenti contrari al Modello 231, alla legge o alla regolamentazione interna, ENPAB ha pertanto adottato il sistema di *Whistleblowing* consentendo ai soggetti individuati dal d.lgs. 24/2023 di segnalare eventuali illeciti di cui si venga a conoscenza.

In coerenza con le indicazioni contenute nel d.lgs. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*, ENPAB assicura massima tutela e riservatezza per il segnalante e, nello stesso tempo, protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

1. l’obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale o sul terzo che collabora con ENPAB che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/01, o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello e con le altre regole di condotta adottate dall’Ente;

2. le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello 231. 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 dell'ENPAB o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede<sup>7</sup>.

Nell'ambito dell'attività di vigilanza e verifica, l'OdV, attraverso i canali dedicati, dovrà avere accesso ad ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile.

In particolare, al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione, nell'ambito dei poteri istruttori assegnati all'OdV, viene assicurata discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella di valutazione e conclusiva, adottando i requisiti di sicurezza previsti per le informazioni ritenute confidenziali e in conformità con le indicazioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in tema di protezione dei dati personali.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione, se noto, e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stato istituito un “canale informativo dedicato”, rispondente alla casella di posta elettronica:

organismodivigilanza@enpab.it

Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta ordinaria all'indirizzo: “Organismo di Vigilanza, Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Biologi, Via di Porta Lavernale, 12 – 00153 -ROMA”.

---

<sup>7</sup>Per eventuali approfondimenti in merito ai dettagli operativi sulle modalità di gestione delle segnalazioni si rimanda alla procedura dell'Ente in tema di whistleblowing.

I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, ed esclusa l'ipotesi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per diffamazione, calunnia o altri reati commessi attraverso la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

L'ENPAB, inoltre, si impegna a rispettare i termini procedurali stabiliti dal d.lgs. 24/2023. In particolare, il Decreto prevede:

- entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione la notifica dell'avviso di ricevimento della stessa.
- entro tre mesi dal predetto avviso, il riscontro in merito alla segnalazione.

Le informazioni, segnalazioni e i *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

## **5.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi dell'ENPAB**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi di governo cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza semestrale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio sindacale. L'OdV potrà sempre svolgere attività anche non pianificata;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della ENPAB, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione dell'ENPAB ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'organismo di Vigilanza.

## 6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

### 6.1 Premessa

L'ENPAB, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione (in particolare, tramite pubblicazione sul sito web dell'Ente e tramite meccanismi contrattuali).

Obiettivo dell'ente è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo al proprio personale ma anche nei confronti di chi, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, opera – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi dell'ENPAB, in forza di rapporti contrattuali, di collaborazione o consulenza.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni interne dell'Ente che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e verificare l’adozione, da parte dell’organo dirigente, di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei contenuti del Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività della fondazione e sulle norme comportamentali”.

## **6.2 Personale Dipendente e Organi di Governo**

Il Personale Dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività negli ambiti/fattispecie disciplinati dal presente Modello; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un’efficace e razionale attività di comunicazione, l’Ente promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte del Personale Dipendente, eventualmente con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Deve essere garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, le informazioni sulle strutture organizzative dell’Ente, sulle attività e sulle procedure aziendali. Ogni dipendente deve poter disporre di una copia del Modello in formato digitale<sup>8</sup> e avere facoltà di accesso allo stesso per il tramite della rete Intranet aziendale. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i soggetti in parola, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare a specifiche attività formative.

---

<sup>8</sup> Se espressamente richiesto dal dipendente, l’Ente si impegna a consegnargli una copia cartacea del Modello.

A conclusione dell’evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l’avvenuta ricezione e frequentazione del corso. A tal proposito, è presente un registro di verbalizzazione delle presenze trasmesso all’OdV e da quest’ultimo adeguatamente archiviato.

Ai nuovi dipendenti sarà consegnata, all’atto dell’assunzione, copia del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti.

Ai componenti degli Organi di Governo dell’Ente e al Collegio dei Sindaci sarà resa disponibile copia cartacea o alternativamente digitale della versione integrale del Modello. Analogamente a quanto previsto per il Personale Dipendente, ai nuovi componenti dei menzionati Organi sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell’accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso.

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

### **6.3 Altri destinatari**

L’attività di comunicazione e dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con l’ENPAB rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, quali i consulenti, i collaboratori, i Partner Commerciali e strategici e ogni altro soggetto cui l’Ente valuti opportuno comunicare il Modello, in quanto compatibili con le finalità del Modello stesso.

A tal fine, a tali soggetti l’ENPAB fornirà una copia digitale del Modello; ai terzi cui sarà consegnata la copia del Modello, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento del Documento e l’impegno all’osservanza dei contenuti ivi descritti.

L’inoservanza delle norme indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte degli *altri destinatari*, così come sopra individuati, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del contratto, fatta salva la facoltà di chiedere 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.

## 7. SISTEMA DISCIPLINARE

### 7.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, che prescinde dall'apertura e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, e da applicarsi ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello stesso, deve attuarsi nel rispetto dei seguenti principi:

- complementarietà: il sistema disciplinare previsto dal Modello è complementare, e non alternativo, rispetto al sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicato da ENPAB (CCNL Enti Previdenziali Privatizzati);
- pubblicità: ENPAB dà massima e adeguata conoscenza e conoscibilità al Modello ed al sistema sanzionatorio, mediante la consegna degli stessi a tutti i destinatari, nonché la loro affissione in bacheca, secondo le modalità individuate al precedente paragrafo 6.2 – “Dipendenti - personale dirigente/personale con funzioni direttive e personale non dirigente”;

- contraddittorio: ENPAB garantisce il rispetto del contraddittorio mediante la previa pubblicità del Modello e del sistema sanzionatorio, nonché con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti;
- gradualità: le decisioni relative alla tipologia di sanzione da irrogare tengono necessariamente conto della gravità dell'infrazione, di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato. Ovvero:
  - a) dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
  - b) del comportamento complessivo del destinatario con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
  - c) del livello di responsabilità e di autonomia del destinatario autore dell'illecito disciplinare;
  - d) del coinvolgimento di altre persone;
  - e) della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui ENPAB ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
  - f) di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito;
- tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte da ENPAB in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Infine, nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi premianti dei dipendenti. Tali sistemi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi

aziendali. Tuttavia, se basati su target di performance palesemente immotivati ed inarrivabili, essi potrebbero costituire un incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

## 7.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori di ENPAB, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza cura, di concerto con il Direttore Generale, che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con ENPAB, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

## 7.3 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare previsto dal CCNL degli enti previdenziali privati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare di ENPAB è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie

considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al personale di ENPAB si prevede che:

1) Incorre nel provvedimento di **Rimprovero Verbale** il lavoratore che:

- trasgredisca in modo lieve ed isolato l'osservanza delle procedure applicative dei principi stabiliti nel presente Modello (di seguito, per semplicità, Procedure).

2) Incorre nel provvedimento di **Rimprovero Scritto** il lavoratore che:

- trasgredisca in modo lieve e ripetutamente le Procedure.

3) Incorre nel provvedimento della **Multa** di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione, il lavoratore che:

- continui a trasgredire le Procedure, nonostante l'emissione di rimproveri;
- trasgredisca le Procedure in modo che il rimprovero (verbale o scritto) sia inadeguato.

4) Incorre nel provvedimento di **Sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione, fino ad un massimo di 10 giornate il lavoratore che:

- trasgredisca le Procedure o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei casi di maggior gravità o di recidiva.

5) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di **Licenziamento**, il lavoratore che:

- trasgredisca le Procedure, qualora il lavoratore sia recidivo nelle mancanze che abbiano già dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza, od una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione – o il pericolo di applicazione – a carico della società di misure punitive previste dal Decreto, in quanto tale comportamento, per la sua natura e/o gravità, configura giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Infine, il **Licenziamento Senza Preavviso** può essere irrogato al dipendente che abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs 231/01.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- a. dell'intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento e delle circostanze attenuanti;
- b. della rilevanza degli obblighi violati;
- c. delle responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d. della rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato a ENPAB, agli utenti o a terzi dal disservizio determinatosi;
- e. della sussistenza di circostanze aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti di ENPAB, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai procedimenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente come previsto dalla legge;
- f. del concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

È fatta salva la prerogativa di ENPAB di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;

- all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui l’Ente ragionevolmente ritiene di essere stata esposta, secondo la disciplina del decreto, a seguito della condotta censurata.

Per quanto riguarda l’accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti al Direttore Generale. L’apertura di un procedimento disciplinare per violazioni del Modello ed il suo esito devono essere immediatamente comunicati all’Organismo di Vigilanza.

Ai lavoratori dovrà essere data un’immediata e diffusa informazione circa l’introduzione di ogni eventuale nuova disposizione che abbia comunque rilievo sul sistema disciplinare.

#### **7.4 Misure nei confronti dei dirigenti/personale con funzioni direttive**

I dirigenti di ENPAB, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l’obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte di dirigenti di ENPAB, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio reato di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;

- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per ENPAB alla irrogazione di sanzioni di cui al d. lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così ENPAB all'applicazione di sanzioni secondo il d. lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, ENPAB, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra ENPAB e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, è individuata nel licenziamento.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

## **7.5 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

Ogni atto relativo a procedimenti sanzionatori pendenti nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Qualora, invece, l'Organismo di Vigilanza raccolga una notizia di violazione di disposizioni o di regole di comportamento del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio dei Sindaci e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari

dell’informatica dell’Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione del Comitato dei delegati, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Al riguardo potranno applicarsi meccanismi di diffida formale, sospensione temporanea e, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta, fatta salva ogni azione per il risarcimento dei danni.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il d.lgs. 231/01 nell’espletamento delle proprie funzioni;
- l’inoservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o fornitori di ENPAB circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o fornitori di ENPAB.

## **7.6 Misure nei confronti dei componenti del Collegio dei Sindaci**

Ogni atto relativo a procedimenti sanzionatori pendenti nei confronti dei membri del Collegio dei Sindaci deve essere comunicato all’Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri del Collegio dei Sindaci, provvederà immediatamente ad informare l’intero Collegio dei Sindaci, e determinerà le misure ritenute più idonee previste dalla legge, informando al contempo l’Organismo di Vigilanza.

Qualora, invece, l’Organismo di Vigilanza raccolga una notizia di violazione di disposizioni o di regole di comportamento del Modello da parte di uno o più dei membri del Collegio dei Sindaci, dovrà tempestivamente informare dell’accaduto l’intero Collegio e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell’informatica dell’Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i

necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Comitato dei delegati, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, informando al contempo l'Organismo di Vigilanza in merito alle sanzioni comminate.

#### **7.7 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e partner commerciali**

La violazione da parte di collaboratori, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la ENPAB delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, compatibilmente con la durata e i termini di rinnovo degli stessi.

Le clausole di cui sopra, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della ENPAB. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della ENPAB di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.