

**INTEGRAZIONE AL  
MODELLO ORGANIZZATIVO  
DI S.I.A.E.R.**

**(ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001)**

**(gennaio 2018)**

## Premessa

È stata pubblicata la Legge 20 novembre 2017, n. 167 *“Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea – Legge Europea 2017”*.

In attuazione della Decisione Quadro 2008/913/GAI sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia, la Legge Europea 2017 ha disposto l’aggiunta al corpo normativo del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dell’art. 25 - terdecies, in materia di lotta al razzismo e alla xenofobia, che recita:

*“1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all’articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all’ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.*

*2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all’ente le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.*

*3. Se l’ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività ai sensi dell’articolo 16, comma 3”*.

E’ stata, inoltre, pubblicata la Legge 30 novembre 2017, n. 179, che ha approvato il c.d. DDL Whistleblowing.

La nuova legge introduce per la prima volta in Italia una disciplina specifica sul Whistleblowing nel settore privato e modifica le norme, a suo tempo introdotte, sul Whistleblowing nel settore pubblico.

Una prima, seppure limitata, forma di Whistleblowing era stata introdotta dall’art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. n. 231/2001, laddove stabilisce che i modelli di organizzazione devono *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”*.

Più specificamente, la Legge sul Whistleblowing ha aggiunto il comma 2-bis all’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, dedicato ai requisiti dei modelli di organizzazione.

Secondo il nuovo comma 2-bis del D.Lgs. n. 231/2001, il Modello di Organizzazione deve soddisfare quattro condizioni specifiche ossia, in particolare, deve prevedere:

1. uno o più canali che consentano ad apicali e sottoposti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;

3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

### **Per quanto concerne la lotta al razzismo e alla xenofobia**

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

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

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

### **Attività di prevenzione**

Completata la fase di aggiornamento del Modello organizzativo, è necessario operare una valutazione del rischio. Tale attività è necessaria per individuare le esigenze di adeguamento procedurale.

L'adeguamento, che avviene mediante l'aggiornamento dei protocolli di controllo, è volto a mitigare e/o eliminare il rischio.

Ovviamente, le eventuali modifiche dovranno divenire parte integrante di ogni singolo documento che costituisce il modello (codice etico e protocolli).

Nel caso di specie, sarà opportuno procedere per stadi al fine di definire una mappatura delle aree a rischio, una mappatura documentata delle potenziali modalità di commissione degli illeciti nelle aree a rischio e, infine, adeguare, se necessario, il sistema di controllo preventivo.

In sostanza, occorrerà individuare e analizzare i processi e le attività cosiddette sensibili nel cui ambito è più probabile che vengano commessi i reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia.

Nel caso di SIAER appare sin d'ora adeguato il sistema dei processi aziendali e, conseguentemente, appare efficace la struttura dei controlli in essere.

Al fine di rendere l'Ente esente da responsabilità anche per la commissione dei reati di razzismo e xenofobia, si rende opportuna l'approvazione di procedure idonee a prevenire tali delitti, impedendo, ad

esempio, l'utilizzo di locali da parte di organizzazioni xenofobe e forme di finanziamento di eventi e manifestazioni finalizzate a perseguire tali scopi.

### **Per quanto concerne il Whistleblowing**

L'approvazione della Legge sul Whistleblowing ha sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di Whistleblowing inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01, i commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*.

L'Ente deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'Ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente stesso, segnalazioni circostanziate di condotte illecite;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

### **Attività di prevenzione**

Alla luce di quanto sopra, il Modello Organizzativo viene implementato ed integrato con l'introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

Vengono istituiti due canali di segnalazione all'OdV, di cui uno di natura informatica.

Quindi, per posta ordinaria all'indirizzo Avv. Roberto Montagnani, Via Kennedy n. 37 44122 Ferrara e via e-mail all'indirizzo [r.montagnani@studiomontagnaniloberti.it](mailto:r.montagnani@studiomontagnaniloberti.it)

Rimane totalmente riservata l'identità del segnalante

Il sistema disciplinare contenuto nel Modello Organizzativo viene integrato con le seguenti specifiche sanzioni disciplinari per chi viola le misure di tutela del segnalante e per chi effettua segnalazioni infondate:

- richiamo scritto per chi viola le misure di tutela del segnalante;
- richiamo verbale per chi effettua segnalazioni infondate.

E' comunque fatto espresso divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Inoltre, l'Ente recepisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.