



---

**AGENZIA ANSA – AGENZIA NAZIONALE STAMPA  
ASSOCIATA – SOCIETÀ COOPERATIVA**

<p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE</b></p>
--

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni**

Revisione del 17/12/2020

# INDICE

## PARTE GENERALE

DEFINIZIONI .....	5
1. IL D. LGS. 231/01 .....	7
1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente. ....	7
1.2. I soggetti destinatari. ....	9
1.3. L'esimente di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/01. ....	9
1.4. Specificità del presente Modello. ....	10
1.5. Specificità del presente Modello in relazione alla prevenzione dei reati colposi. ....	10
1.6. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello. ....	11
1.6.1. In relazione al trattamento dei dati personali. ....	13
2. PROCESSO DI <i>RISK MANAGEMENT</i> .....	14
2.1. Attività istituzionali. ....	14
2.2. Ordinarie attività aziendali. ....	14
2.3. Caratteristiche essenziali del Modello. ....	15
2.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. ....	15
2.5. Attività sensibili negli adempimenti societari, finanziari ed antiriciclaggio. ....	18
2.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro. ....	19
2.7. Attività sensibili: reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali. ....	20
2.8. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali. ....	20
2.9. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d'autore. ....	20
2.10. Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. ....	21
2.11. Attività sensibili: impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare. ....	21
3. PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO. ....	21
3.1. Componenti del Modello. ....	22
3.2. Le linee guida di Confindustria. ....	23
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ANSA. ....	24
5. SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO. ....	24

5.1. Principi fondanti.....	24
5.2. Principi ispiratori.....	24
5.3. Struttura del Modello.....	25
6. COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO .....	26
6.1. Modifiche sostanziali.....	26
6.2. Modifiche non sostanziali.....	26
7. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE .....	26
7.1. Il Codice Etico. ....	27
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	27
8.1. L'Organismo di Vigilanza di Ansa in relazione alla prevenzione dei reati colposi.....	28
8.1.1. Composizione.....	29
8.1.2. Svolgimento dell'attività di controllo.....	31
8.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.....	31
8.3. Le cause di incompatibilità.....	31
8.4. Competenze giuridiche dell'Organismo di Vigilanza.....	32
8.5. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e la società "controllata".....	32
8.6. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.....	33
8.7. Doveri dell'Organismo di Vigilanza.....	34
8.8. Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza.....	35
8.9. Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	35
9. FLUSSI INFORMATIVI .....	36
9.1. Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza.....	36
9.2. Modalità e formalità delle informative.....	37
10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE .....	38
10.1. Modalità di diffusione.....	38
10.2. Diffusione del Modello verso l'esterno della Società.....	39
11. SISTEMA DISCIPLINARE .....	39
11.1 provvedimenti sanzionatori.....	40
11.1.1 Tipologia di sanzioni e destinatari.....	40
12. WHISTLEBLOWING.....	41

## **ALLEGATI**

1. Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
2. Parte speciale – Allegato A – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
3. Parte speciale – Allegato B – Reati societari;
4. Parte speciale – Allegato D – Reati informatici;
5. Parte speciale – Allegato E – Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime conseguenti alla violazione della normativa antinfortunistica e della tutela della salute sul luogo di lavoro;
6. Parte speciale – Allegato F – Reati ambientali;
7. Parte speciale – Allegato G – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
8. Parte speciale – Allegato H – Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
9. Parte speciale – Allegato I - Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare;
10. Parte speciale – Allegato L – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni, denaro e utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
11. Parte Speciale – Allegato M – Razzismo e Xenofobia;
12. Parte Speciale – Allegato N – Reati Tributari.

## **DEFINIZIONI**

### **ANSA:**

Società oggetto del presente Modello.

**Decreto:** D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 200*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

**Ente o Società:** Nel presente documento il termine Ente si riferisce ad Agenzia ANSA – Agenzia Nazionale Stampa Associata – Società Cooperativa.

**Destinatari:** Soggetti cui è rivolto il modello, più precisamente le 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti poco sopra indicati.

**Apicali:** Le 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; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

**Sottoposti:** Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

**Modello:** Complesso di principi di comportamento e di Protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati così come previsto dagli artt.6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo già vigenti nell'Ente (Disposizioni Operative, Ordini di Servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Manuali Operativi). Il modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e la definizione del sistema *sanzionatorio*.

**Organismo di Vigilanza:** Organo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

**Protocollo (o Procedura):** Specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

**Operazione sensibile - processi sensibili:** Operazioni, procedure e attività ritenute a rischio di commissione di reati a norma del Decreto.

**Responsabile di funzione:** Figura chiamata a rispondere del processo e/o mettere a disposizione le sue risorse in termini di persone, tecnologie e sistemi.

**Consulenti:** I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Ansa in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

**Partner:** Le controparti contrattuali di Ansa, quali ad esempio fornitori, periti, legali e consulenti, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinata ad operare con Ansa nelle attività “sensibili”.

**Whistleblowing:** è lo strumento che permette ad uno dei soggetti di cui all’art. 6 del D.lgs. 231/01 di segnalare le condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all’interno dell’azienda stessa o in altra circostanza.

## **1. IL D. LGS. 231/01**

Il d.lgs. 231/2001, di attuazione della l. 300/2000, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, coinvolgendo nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli stessi e, quindi, gli interessi economici dei soci. L'innovazione normativa è rilevante, in quanto né l'ente né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alla società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di 'responsabilità penale delle aziende'.

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società. Le sanzioni interdittive sono: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la P. A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del P. M., qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzioni pecuniarie).

### **1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente.**

La disciplina in esame si applica solo ad alcune tipologie di reati, di seguito i titoli di reato indicati così come previsti dalla disciplina di riferimento:

- 1) reati contro la Pubblica Amministrazione;

- 2) delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- 3) reati di criminalità organizzata;
- 4) reati di falso: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- 5) reati contro l'industria ed il commercio;
- 6) reati societari di cui al codice civile;
- 7) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- 8) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 9) delitti contro la personalità individuale;
- 10) abusi di mercato;
- 11) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene, della salute e sicurezza sul lavoro;
- 12) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- 13) reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- 14) reati di induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 15) reati ambientali;
- 16) impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 17) Razzismo e xenofobia;
- 18) Frode in competizioni Sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- 19) Reati Tributari;
- 20) Contrabbando;
- 21) Reati transnazionali.

Per concludere è utile ricordare come l'art. 23 del Decreto punisca l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva e lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti. Lo scenario appena descritto è destinato a mutare, in quanto dalla sua entrata in vigore il Decreto è stato arricchito di nuove figure delittuose da cui discende la responsabilità amministrativa degli Enti, per



cui si assisterà ancora alla introduzione di nuovi reati con conseguente necessità di intervento sul presente Modello.

### **1.2. I soggetti destinatari.**

L'art.1, comma 2 del Decreto indica quali soggetti destinatari della normativa "*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*", disciplina cui non sottostanno lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione dei reati sopra indicati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

### **1.3. L'esimente di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/01.**

L'articolo 6 contempla una forma di esonero da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede la costituzione di un Organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello. L'esonero dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Obiettivo, quindi, di questi modelli di organizzazione e controllo, è l'esito positivo di tale giudizio di idoneità: facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello. La mancata attuazione di tali Modelli, pur non essendo obbligatoria, espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori o dipendenti. In caso di incidente di percorso addirittura i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

#### **1.4. Specificità del presente Modello.**

Prima, però, di procedere oltre, è necessario soffermarsi sulle specificità che hanno riguardato la redazione del presente Modello.

In considerazione delle attività di cui si occupa la Società, le più importanti aree a rischio di commissione reati di Ansa sono rappresentate dai reati societari, dai reati contro la Pubblica Amministrazione, da quelli relativi al trattamento dei dati personali, dai reati informatici, Ricettazione riciclaggio e autoriciclaggio, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, Reati ambientali, Razzismo e Xenofobia e Reati Tributari.

#### **1.5. Specificità del presente Modello in relazione alla prevenzione dei reati colposi.**

Viene in rilievo la questione della responsabilità penale dei soggetti che ricoprono cariche dirigenziali entro strutture organizzative complesse, la quale non implica che il garante primario (in quanto soggetto apicale, per usare la terminologia introdotta dal d.lgs. 231/01) debba sempre e comunque rispondere di tutto ciò che accade entro l'ambito per il quale è prevista la garanzia. Tale conclusione è imposta sia dal principio di personalità della responsabilità sia, con specifico riferimento ai reati colposi, dalle regole di diligenza, prudenza e perizia relative alla singola posizione d'obbligo. Datore di lavoro, dirigenti e preposti costituiscono figure tipiche di garanti, sui quali incombono particolari obblighi di controllo delle fonti di pericolo, obblighi normativamente individuati. Il legislatore del TU sulla sicurezza, introdotto con il d.lgs. 81/08, ha definito all'art. 2 alcune posizioni di garanti tipici: è il caso del datore di lavoro di cui alla lettera b); del dirigente di cui alla lett. d) e del preposto di cui alla lett. e). La tipicità di questi soggetti viene espressamente ribadita dall'art. 299 TUS, secondo cui le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, co. 1, lett. b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti. Identificato nella mera condotta il criterio portante d'imputazione oggettiva della responsabilità amministrativa da reato colposo, l'onere della prova si atteggerà in modo differente per i soggetti in posizione apicale rispetto a quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, secondo l'enunciato di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001.

Prescindendo, per ora, dai problematici rapporti tra il Modello *ex art. 6* e quello *ex art. 30*, è difficile non cogliere gli aspetti di interferenza – dei quali si è tenuto conto nella redazione del

presente Modello – tra l’attività dell’Organismo di Vigilanza (O. di V.) e quella del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Scontati i meriti derivanti dalla tipizzazione della delega di funzioni di cui all’art. 16 d.lgs. 81/2008, resta fermo un generale dovere di vigilanza e controllo da parte del delegante, per modo che al garante primario semplicemente si affianca il nuovo soggetto investito di specifiche attribuzioni. Nei casi in cui la delega non sia consentita (come nel caso della adozione del documento di valutazione del rischio, della nomina del RSPP), la posizione di garanzia resta originaria quanto immutata. È il caso di aggiungere che delegante e delegato impegnano anche la responsabilità amministrativa dell’ente, secondo i consueti criteri di iscrizione di cui all’art. 5 e di ripartizione dell’onere della prova di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/01. Se la mancata designazione-istituzione di RSPP e O. di V. impegnano certamente la responsabilità dell’ente, se non altro per l’impossibilità di evocare l’efficacia esimente che scaturisce dall’adozione del Modello antinfortunistico, non meno evidenti sono le ricadute sul sistema delle responsabilità penali, all’ovvia condizione che vengano individuati i giusti garanti. A tal riguardo giova rilevare come la mancanza o il lacunoso funzionamento del RSPP e dell’O. di V. saranno apprezzati dal giudice penale come altamente sintomatici di colpa ex art. 43 c. p. ovvero di colpa di organizzazione ex artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001.

#### **1.6. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello.**

A norma dell’art. 6 del Decreto, ove il reato sia commesso da organi apicali, l’Ente si libera se prova la sussistenza di due condizioni: l’adozione ed efficace attuazione di Modelli organizzativi; l’elusione fraudolenta dei medesimi da parte dell’autore del fatto. La seconda di tali condizioni, certamente compatibile con i reati dolosi, pare essere strutturalmente irriducibile a una dimensione della colpevolezza caratterizzata dall’assenza della volontà dell’evento, com’è nei delitti colposi.

L’opzione in concreto che si pone, dunque, è di ritenere impossibile la prova liberatoria in relazione ai reati colposi quando il reato è commesso da un organo apicale ovvero ritenere che tale condizione, nel settore considerato, non è richiesta, sì che la prova liberatoria dell’Ente dovrà avere riguardo alla dimostrazione dell’adozione ed efficace attuazione dei Modelli organizzativi.

Tale ultima interpretazione è preferibile, tenuto conto della *ratio legis*, che appare essere quella di consentire comunque una prova liberatoria all’Ente. È proprio sul terreno della colpa di organizzazione, ed in particolare sulla ricostruzione del contenuto minimo di un Modello

organizzativo idoneo ad avere efficacia di esimente, che si pone il delicato problema di coniugare la specificità delle regole della responsabilità degli enti con l'articolata disciplina prevista nel settore antinfortunistico ed in materia di igiene e salute sul lavoro, norme aventi identiche finalità di prevenzione. Occorre, quindi, elaborare le categorie generali di una *compliance* idonea a prevenire le diverse tipologie di rischio da reato nei diversi settori nei quali si esplica l'attività dell'Ente. Nelle aree a rischio caratterizzate (come nel caso che ci occupa) da una normazione di settore avente finalità cautelari, il rapporto tra essa ed i Modelli organizzativi deve essere di inclusione, sì che la colpa da organizzazione dell'Ente in tali casi ha essenzialmente natura di colpa specifica. Infatti, l'art. 30 del d.lgs. 81/2008, nel definire il contenuto dei Modelli idonei ad avere efficacia esimente prevede, tra l'altro, che essi debbano contenere un sistema orientato all'adempimento degli obblighi giuridici, analiticamente indicati, previsti dal medesimo Decreto con finalità di prevenzione. Il combinarsi, con sfere di efficacia e direzioni soggettive diverse, delle situazioni giuridiche dell'onere e dell'obbligo realizza nel settore in esame il raccordo tra garanzie dovute dai soggetti, titolari di obblighi di protezione e controllo, con la garanzia prestata dall'organizzazione. La tecnica normativa che concreta siffatto nesso di inclusione si avvale di criteri di identificazione strutturali del contenuto dei Modelli organizzativi, che richiamano gli obblighi giuridici relativi a:

1. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
2. attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
3. attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
4. attività di sorveglianza sanitaria;
5. attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
6. acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
7. periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il co.2 dell'art. 30 prevede che il Modello debba prevedere idonei sistemi di registrazione dello svolgimento delle attività di prevenzione; il co.3 un'adeguata articolazione funzionale; il co.4 fa riferimento all'O. di V

La questione fondamentale che la norma pone è se essa fissi un contenuto legale necessario dei Modelli organizzativi ai fini della loro efficacia esimente ovvero se essa, articolando con ricchezza di contenuti i principi generali del d.lgs. 231/01 nel settore antinfortunistico, fornisca all'interprete una griglia di valutazione dell'idoneità dei *compliance programs*.

Se si aderisce alla prima opzione ermeneutica, che è quella più fedele alla lettera della norma, si dovrà concludere che l'art. 30 ha introdotto una disciplina di diritto speciale nel sistema della responsabilità degli enti con riferimento all'area di cui all'art. 25-*septies*. Tuttavia, un'interpretazione costituzionalmente orientata della norma impone di ritenere che l'art. 30 attribuisca all'interprete strumenti di valutazione dell'idoneità del contenuto dei Modelli organizzativi, determinando i parametri di individuazione dell'agente-modello collettivo e descrivendo i caratteri di una *metacompetenza* superiore alla somma delle competenze degli individui, nel settore antinfortunistico. Seguendo questa interpretazione è stato redatto il presente Modello.

#### **1.6.1. In relazione al trattamento dei dati personali.**

Fondamentale per la finalità di trattamento di protezione dei dati personali sono le procedure che sono state implementate da ANSA in conformità a requisiti dettati dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR), e dal D.Lgs. n.196/2003 e s.m.i., che descrivono le modalità adottate per il trattamento e la tutela della riservatezza dei dati e prevedono un registro dei trattamenti con l'elencazione dei dati da proteggere, dei trattamenti ammessi e dei loro limiti, delle responsabilità in merito, delle misure adottate o da adottarsi allo scopo ed anche le modalità per il monitoraggio, gestione e follow up degli eventi di "violazioni di dati" o *data breach*.

Le prescrizioni e misure di sicurezza dei dati trattati definite in tali procedure assumono rilevanza anche come presidi di controllo per i delitti informatici più ampiamente e dettagliatamente esaminati nella Parte Speciale D del Modello.

## **2. PROCESSO DI *RISK MANAGEMENT*<sup>1</sup>**

Nella Parte Speciale del presente modello verranno sviluppate, successivamente allo studio in concreto della tipologia della Società, del contesto operativo interno, della sua struttura organizzativa, dell'articolazione territoriale, delle dimensioni, del settore economico, dell'area geografica e di quanto altro considerato rilevante ai fini dello stesso, le seguenti operazioni:

1. *Mappatura* dei processi "a rischio";
2. Elenco rischi potenziali (per ogni processo);
3. Analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
4. Valutazione dei rischi residui (non coperti dai controlli preventivi);
5. Sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, cioè il **Modello di organizzazione, gestione e controllo**.

### **2.1. Attività istituzionali.**

In particolare, per l'organizzazione interna, sono state prese in considerazione, per quanto riguarda la specifica attività istituzionale: rapporti con la Pubblica Amministrazione; erogazioni liberali e correntezze commerciali; attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; trattamento dei dati personali.

### **2.2. Ordinarie attività aziendali.**

Per quanto concerne, invece, le ordinarie attività aziendali, cioè quelle genericamente societarie, sono state prese in considerazione: rapporti con l'Autorità pubblica di vigilanza e con altre Autorità indipendenti; attività societarie; gestione di vertenze legali e giudiziarie in ordine a profili societari; redazione e presentazione del bilancio; gestione del patrimonio immobiliare; adempimento degli oneri relativi al personale dipendente; relazioni esterne; attività di carattere finanziario.

---

<sup>1</sup> In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 del Decreto, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire. È inoltre opportuno che l'esame valutativo riservi particolare attenzione a quei rischi che presentano, in astratto, maggiore compatibilità con il settore assicurativo, e cioè, ad esempio, quelli relativi ai contratti con la Pubblica Amministrazione, ai reati societari e a quelli finanziari, pur senza dimenticare, peraltro, che anche per i reati e gli illeciti apparentemente più lontani dal settore, possono prodursi, quanto meno e in vari modi, fenomeni di concorso.

### **2.3. Caratteristiche essenziali del Modello.**

L'art. 6, comma 2, del Decreto, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione e controllo. La norma segnala le due fasi principali in cui tale sistema deve articolarsi:

1. identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
2. la progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Ridurre un rischio significa dover intervenire su due fattori determinanti:

1. la probabilità di accadimento dell'evento;
2. l'impatto dell'evento stesso.

Tale attività per essere veramente efficace ai sensi e per gli effetti del Decreto deve tradursi in un processo continuo, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale.

E' a questo punto necessario definire il "rischio accettabile": è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. La soglia concettuale di accettabilità del rischio è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Questa soluzione, che è quella in concreto adottata nel presente Modello, è in linea con la logica dell'elusione fraudolenta del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa (penale) dell'Ente.

### **2.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.**

I reati contro la P.A. sono stati oggetto di un successivo intervento da parte del legislatore che nel 2012 con la legge 190 ne ha modificato e ampliato la disciplina allo scopo di meglio prevenire e contrastare le variegate ipotesi di corruzione dei soggetti che, a diverso titolo e con differenti funzioni, appartengono alle istituzioni pubbliche.

Tra le principali novità introdotte dalla legge in parola va innanzitutto menzionato l'aggravamento del trattamento sanzionatorio di alcune delle fattispecie richiamate dal d.lgs. 231/2001, nonché l'introduzione nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità

amministrativa degli enti del reato di induzione indebita a dare o promettere utilità di cui all'art. 319 *quater* c.p. Tali fattispecie verranno dettagliatamente esaminate nella Parte speciale del Modello organizzativo relativa ai reati contro la P.A.

Appare, tuttavia, utile evidenziare già da ora come il d.lgs. 231/2001 e la l. 190/2012, assumano significati simili, seppur in ambienti e con sembianze diversi. Più nel dettaglio, mediante l'introduzione nel capitolo delle fattispecie criminose commesse contro le P.A. del reato di induzione indebita a dare e promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.) il legislatore ha scelto di operare lo 'spacchettamento' della concussione, prevedendo l'autonoma figura di reato di cui all'art. 319-*quater* c.p., in considerazione del fatto che mentre nelle fattispecie di concussione è possibile sempre riscontrare casistiche nelle quali il concusso abbia agito unicamente per evitare un danno ingiusto sul patrimonio dell'Ente rappresentato, ed in tal caso è difficile ipotizzare un vantaggio per l'Ente e quindi il suo assoggettamento a responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001, nel caso della induzione indebita vige la presunzione di responsabilità dell'Ente, nel cui interesse il soggetto indotto a dare o promettere denaro ed altre utilità ha, senza ombra di dubbio, agito, a meno che non venga dimostrato che questi si sia mobilitato nell'esclusivo interesse proprio, o di terzi.

Del resto, forme di regalie o concessione di *benefits* di varia natura possono dar luogo al reato di corruzione per l'esercizio delle funzioni ogni qual volta venga accertato che l'atto di liberalità è direttamente connesso alla qualità del soggetto beneficiario, trovando causa, anche indirettamente, nell'esercizio dei poteri e della funzione in un ambito di operatività di interesse per il privato. L'ampiezza della fattispecie di reato, pertanto, determina che buona parte dell'attività di rappresentanza, anche quella che si articola mediante l'organizzazione di eventi di varia natura cui è ammessa la partecipazione gratuita di soggetti appartenenti alla P.A., ben potrebbero risultare strumenti indiretti per beneficiare il pubblico ufficiale. La corruzione non deve necessariamente estrinsecarsi in una dazione di denaro od altro bene patrimonialmente valutabile, ma ben può consistere in utilità di varia natura, il che comporta l'obbligo delle società che hanno rapporti con la P.A. di monitorare attentamente lo svolgimento dei rapporti dei propri appartenenti con il pubblico funzionario. Tale elemento avvalorava ancor di più la tesi della presunzione di vantaggio e/o interesse dell'Ente in queste particolari ipotesi di integrazione del reato di corruzione.

Attraverso l'integrazione dell'art. 2635 c.c., mediante l'introduzione dell'ipotesi di corruzione tra privati (ci troviamo di fronte non ad un reato contro la P.A., ma ad un reato societario, che trova collocazione nel codice civile), il legislatore ha voluto estendere la logica della corruzione anche in



assenza di un partner di natura pubblica, considerando delittuose le ipotesi di violazione dei doveri d'ufficio da parte degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci, dei liquidatori, e delle persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità per sé o per altri, effettuata e/o prospettata da chiunque. Tuttavia, per il delitto di corruzione tra privati, precisamente rinvenibile nell'art. 2635, comma 3, c.c., la responsabilità della persona giuridica incontra due limiti: il primo deriva dal regime di procedibilità, essendo l'accertamento dell'illecito amministrativo precluso qualora il reato sia perseguibile a querela ed essa non venga presentata; il secondo consiste nella rilevanza attribuita solo a situazioni di corruzione attiva, sul presupposto che la cd. corruzione passiva implica un nocumento per l'ente incompatibile con il suo interesse o vantaggio. Per cui, quella prevista dall'art. 2635, comma 3, c.c., costituisce l'unica ipotesi in cui la commissione del reato di corruzione tra privati rilevi ai sensi del d.lgs. 231/2001, e dunque nel caso in cui entrambi i soggetti necessariamente coinvolti nella commissione del reato di corruzione siano riconducibili a due enti privati, in conformità di quanto previsto dalle convenzioni internazionali, potrà essere sanzionato amministrativamente soltanto l'ente cui sia riconducibile il soggetto attivo della condotta di corruzione attiva, ovverosia il corruttore, mentre non sarà responsabile la società per conto della quale operi il soggetto corrotto. Risulta, dunque, del tutto evidente come con il varo della l. 190/2012 il legislatore, ben consapevole che il d.lgs. 231 contiene, tra gli altri reati presupposto, l'elenco degli illeciti che è possibile commettere contro le P. A., abbia manifestato l'intenzione di voler creare un ambiente comune alle due normative all'interno del quale collocare proprio tutte quelle organizzazioni dotate di personalità giuridica che hanno in parte finalità pubbliche ed in parte soggiacciono alle regole del libero mercato e della concorrenza, nonché, le categorie recessive degli enti pubblici economici, in via di estinzione dopo l'emanazione della l. 359/1992 (trasformazione dell'Ente-impresa in società private), e degli enti pubblici strumentali delle Regioni e delle altre istituzioni territoriali.

Rimandando la specifica disamina delle fattispecie introdotte dalla l. 190/2012 alla Parte Speciale relativa ai reati contro la P.A. e a quella afferente ai reati societari, si indicano di seguito le attività potenzialmente sensibili riferite ai rapporti con la P. A.:

1. negoziazione, stipulazione, esecuzione di contratti, convenzioni di concessione con la P.A. mediante procedure negoziate (affidamento a trattativa privata);

2. negoziazione, stipulazione, esecuzione di contratti con la P. A. ai quali si perviene mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette);
3. gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
4. gestione dei rapporti con la P. A. per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (L. 81/2008 e successive modificazioni/integrazioni);
5. amministrazione e gestione del personale, rapporti con enti previdenziali e assistenziali;
6. gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria;
7. promozioni commerciali e sponsorizzazioni a Pubbliche Amministrazioni;
8. acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concessi da Pubbliche Amministrazioni in favore della società;
9. gestione di software di soggetti pubblici o forniti da terzi per conto della P. A. e collegamenti telematici o trasmissione di dati su supporti informatici a Pubbliche Amministrazioni o Autorità;
10. rapporti di gestione immobiliare con la P. A.

### **2.5. Attività sensibili negli adempimenti societari, finanziari ed antiriciclaggio.**

Appare opportuno rilevare come il legislatore sia intervenuto nuovamente nel 2017 novellando la disciplina dei reati societari attraverso l'introduzione di una nuova fattispecie di reato.

Si tratta della corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. la quale ha esteso la logica della corruzione anche in assenza di un partner di natura pubblica, considerando delittuose le ipotesi di violazione dei doveri d'ufficio da parte di una serie di soggetti specificamente indicati nella norma. Per l'analisi della fattispecie in parola si rimanda alla Parte Speciale del Modello relativa ai reati societari nella quale è specificamente esaminato il reato di corruzione tra privati e l'impatto che l'introduzione dello stesso ha avuto nel sistema della disciplina della responsabilità di cui al d.lgs. 231/2001.

Le attività potenzialmente sensibili che fanno riferimento ad adempimenti societari, antiriciclaggio e alle attività di carattere finanziario, sono le seguenti:

1. tenuta della contabilità, redazione dei bilanci, relazioni, comunicazioni sociali in genere, nonché adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizione di Autorità di Vigilanza;

2. gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, Società di revisione e altri organi societari e relativa redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui gli stessi potrebbero esercitare il controllo;
3. gestione delle incombenze societarie, operazioni sul capitale e operazioni su azioni o quote;
4. attività di preparazione delle riunioni assembleari, attività di rilevanza societaria e adempimenti di oneri societari;
5. predisposizione e comunicazione di notizie/dati relativi a Ansa;
6. acquisizione di partecipazione in società terze;
7. investimenti e finanziamenti;
8. locazione di immobili di proprietà della Società;
9. gestione del macroprocesso relativo al ‘ciclo attivo’, al ‘ciclo passivo’, ai ‘flussi monetari e finanziari’ e a qualsiasi altra attività la cui controparte sia costituita da soggetti privati (corruzione tra privati);
10. adempimenti antiriciclaggio.

#### **2.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro.**

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela dell’igiene e della salute sul lavoro sono le seguenti:

1. qualunque attività lavorativa svolta per l’impresa in rapporto di dipendenza o di collaborazione che comporti un’esposizione al rischio antinfortunistico e della salute del lavoratore;
2. qualunque attività lavorativa esterna svolta per conto dell’impresa che comporti una esposizione al rischio antinfortunistico.

Al fine della identificazione delle attività che comportano un rischio infortuni sul lavoro, si veda il documento completo della Valutazione dei Rischi di Ansa, che si allega in copia al presente Modello, da considerarsi come parte integrante dello stesso. Infatti, la costruzione dei Modelli organizzativi per le finalità di cui al d.lgs. 231/01 deve comunque tener conto della preesistenza di un complesso di disposizioni normative, regolamentari ed interne volte alle medesime finalità di prevenzione di eventi lesivi, che dovrà essere necessariamente tenuto in considerazione per la creazione di un sistema organizzativo coerente, adeguato e concretamente rispondente alle indicazioni legislative.

## **2.7. Attività sensibili: reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali.**

Le attività potenzialmente sensibili che fanno riferimento ai reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali, sono le seguenti:

1. Gestione delle attività di accesso ai sistemi informatici/telematici e applicazioni (autenticazione, account e profili);
2. Attività di manutenzione dei sistemi informatici/telematici e di accesso alle applicazioni;
3. Gestione e manutenzione *hardware*;
4. Gestione e manutenzione *software*;
5. Gestione degli accessi fisici ai locali in cui sono localizzati i sistemi e le infrastrutture IT;
6. Attività di creazione, protezione, emissione, archiviazione, conservazione, eliminazione, divulgazione, immissione in reti informatiche/telematiche di documenti informatici e manutenzione in genere degli archivi di documenti informatici;
7. raccolta, gestione e conservazione dei dati personali raccolti nell'esercizio dell'attività aziendale.

## **2.8. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali.**

Le attività potenzialmente sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali sono quelle relative alla gestione e smaltimento dei rifiuti, compreso l'affidamento in *outsourcing* dei relativi adempimenti.

## **2.9. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d'autore.**

Le attività potenzialmente sensibili che in materia di violazione del diritto d'autore sono le seguenti:

1. acquisto, gestione e utilizzo del sistema informatico e delle licenze software in assenza della regolare licenza;
2. duplicazione di programmi informatici protetti da copyright;
3. gestione dei contenuti multimediali sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale, in considerazione, tra l'altro, del possibile illegittimo utilizzo all'interno di quest'ultimo di composizioni musicali, immagini o altre opere dell'ingegno coperte da altrui diritto d'autore.

4. utilizzo illegittimo sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale di contenuti multimediali (es. immagini) o altre opere d'ingegno coperte dal diritto d'autore;
5. riproduzione di opere dell'ingegno coperte dal diritto d'autore;
6. download di software coperti da copyright.

#### **2.10. Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.**

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria sono le seguenti:

1. gestione dei rapporti con soggetti che hanno facoltà di non rispondere nell'ambito di un procedimento giudiziario che interessa la Società e rispetto al quale la stessa sia, ad esempio, attore, convenuto, imputato, persona offesa, parte civile, responsabile civile, civilmente obbligato per la pena pecuniaria.

#### **2.11. Attività sensibili: impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare.**

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare sono le seguenti:

1. gestione delle risorse umane e controllo dell'organico aziendale;
2. assunzione del personale.

### **3. PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO.**

Il primo obiettivo per la costruzione di un Modello organizzativo è la proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione. Certamente gli stessi reati potrebbero essere commessi anche una volta attuato il Modello; ma in questo caso il Modello e le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà volere l'evento reato, ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell'Ente<sup>2</sup>. Per cui il Modello sarà considerato idoneo se un eventuale reato sarà stato commesso per

---

<sup>2</sup> E' opportuno precisare a questo proposito e nello spirito di garantire una concreta efficacia dell'intero sistema di controllo dell'Ente, che non potrà pretendersi un irraggiungibile livello di prevenzione o un livello non proporzionato alla natura stessa dell'ente ed al disposto normativo. In particolare, a meno di non voler superare fondamentali principi quali quello di *tassatività*, l'ente dovrà tendere a porre in essere meccanismi tali da poter essere elusi solo attraverso "artifici e raggiri".

condizioni di contorno di carattere eccezionale. L'insieme di misure che l'agente se vuol delinquere sarà costretto a forzare, dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dall'Ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Vengono qui in rilievo i concetti di adeguatezza, idoneità ed efficacia del Modello, che sono stati i punti di riferimento nella compilazione del presente Modello. In primo luogo, l'adeguatezza può essere conseguita attraverso modelli di minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi.

Passando ora ai concetti di idoneità ed efficacia, non è certamente corretto desumere l'assenza di uno o entrambi questi requisiti dal semplice fatto che sia stato accertato un reato che si voleva impedire con l'introduzione del Modello stesso. Ove si reputasse che dall'accertamento del reato dovesse necessariamente discendere l'inadeguatezza del Modello, ci si troverebbe in presenza di un criterio imputativo di colpa da (mala)organizzazione destinato a trasformarsi in responsabilità oggettiva: cosa non voluta dal legislatore, il quale ha inquadrato i modelli tra gli elementi incidenti sulla colpa dell'Ente, nel senso che l'assenza, l'inidoneità o l'inefficacia degli stessi esprimerebbe il fondamento del rimprovero su cui viene basata l'attribuzione dell'illecito.

### **3.1. Componenti del Modello.**

I principali punti del presente Modello, del quale le Procedure costituiscono parte integrante, sono i seguenti:

1. *inventariazione* degli ambiti aziendali di attività;
2. individuazione dei rischi potenziali;
3. valutazione delle probabilità (di accadimento) corrispondenti;
4. valutazione, costruzione, adeguamento del sistema dei controlli preventivi;
5. descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari;
6. impianto *sanzionatorio*;
7. Organismo di Vigilanza;
8. modalità e tempi di archiviazione delle scritture e obbligo di riferire notizie utili all'Organo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa esercitare concreti poteri di controllo.

Di seguito sono elencate le componenti (i protocolli) del sistema di controllo preventivo, che saranno attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo (attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti, sistemi premianti dei dipendenti);
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri organizzativi e di firma (*es*: soglie di approvazione delle spese);
- sistema di controllo di gestione (tempestiva segnalazione di situazioni critiche, processi di *riskassessment*);
- impianto *sanzionatorio*;
- comunicazione al personale e sua formazione.

L'integrazione di tali componenti è attuata organicamente in un'architettura del sistema che rispetta una serie di principi di controllo, la cui esatta attuazione dovrà essere documentata, così come specificato nella parte speciale del Modello.

### **3.2. Le linee guida di Confindustria.**

Il Decreto, all'articolo 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei Modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria, sulla scorta delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia in virtù del disposto del D.M. 201/03, ha proceduto ad aggiornare le proprie linee guida nel mese di marzo 2014.

#### **4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ANSA.**

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'obiettivo di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, Ansa ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del d.lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adottare il Modello è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di Ansa all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il presente Modello è stato predisposto da Ansa secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria. Inoltre, lo stesso è stato in seguito approvato e adottato dall'Organo Amministrativo, conformemente alle previsioni dell'art. 6, che prevede il Modello come espressione dell'organo Dirigente della Società.

Contestualmente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza di cui ci si occuperà diffusamente nel prosieguo.

#### **5. SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO**

##### **5.1. Principi fondanti.**

I principi posti a fondamento del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di Ansa, anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

##### **5.2. Principi ispiratori.**

Il presente Modello organizzativo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del d.lgs. 231/01, le linee guida di Confindustria, in particolare:



- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;
- per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte delle idonee procedure organizzative;
- è stato istituito un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi dalle aree sensibili;
- sono stati attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello;
- è stata avviata un'opera di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello.

I sistemi di controllo interno in atto si basano sui principi di:

- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti;
- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;
- formalizzata separazione delle funzioni per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza;
- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Modello.

### **5.3. Struttura del Modello.**

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali. La Parte Generale, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del Decreto, i principi e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le attività sensibili, i protocolli per l'adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti

del Modello nonché la previsione del sistema disciplinare. Le Parti Speciali sono costituite dalle procedure organizzative elaborate sulla base della mappatura delle aree a rischio.

## **6. COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO**

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione di Ansa, naturalmente dietro sollecitazione ed indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

### **6.1. Modifiche sostanziali.**

Si intende per sostanziale:

- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'individuazione di un nuovo Organismo di Vigilanza;
- l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

### **6.2. Modifiche non sostanziali.**

E' previsto, nelle competenze del Consiglio di Amministrazione e dell'O. di V., l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento o la soppressione di parti speciali;
- l'inserimento di nuove aree a rischio;
- la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;
- la modifica o l'aggiornamento di procedure aziendali;
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Proprio per questo motivo il presente Modello è stato strutturato in modo tale da risultare sufficientemente flessibile e quindi capace di aggiornamento e adeguamento, così come sopra illustrato.

## **7. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE**

In ordine alla costruzione di un Modello efficacemente inserito nel tessuto aziendale, risulta senz'altro opportuno che l'Ente sia dotato di un Codice Etico applicabile alla condotta o al comportamento di quanti operano all'interno dell'Ente, nonché a coloro che agiscono in nome e per

conto dell'Ente, e da portare a conoscenza dei soggetti esterni sui quali Ansa esercita un potere di direzione o di vigilanza e di coloro che intrattengono rapporti stabili di affari con l'Ente stesso, nonché, più in generale, di quanti siano portatori di interessi nei suoi confronti.

### **7.1. Il Codice Etico.**

Unitamente alla redazione del presente Modello, la Società si è dotata di un codice di condotta che definisce le regole comportamentali, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive nel caso di deviazione dalle direttive e procedure approvate dal vertice o per il caso di infrazione della normativa vigente e dello stesso Codice. L'adozione di principi etici costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'Ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei portatori di interesse. Tale Codice Etico possiede dei contenuti minimi indicati dettagliatamente nella fase attuativa dell'Organismo di gestione e controllo. Essenziale è anche la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello, da parte sia dei soggetti in posizione apicale, sia dei lavoratori subordinati nonché del lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa. Pertanto il Codice Etico, fissati i principi a cui si ispira l'attività dell'Ente, deve: impegnare al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività aziendale di una impresa e in generale di tutte le normative con rilevanza penale e amministrativa; richiamare l'importanza primaria della cultura del controllo per una buona gestione dell'Ente; esigere la correttezza e l'integrità dei comportamenti – a livello personale e collettivo – sia per l'attività di lavoro, sia per i rapporti con i colleghi, sia per i rapporti con i terzi, in ragione di determinate fattispecie e controparti; prevedere periodiche attività di verifica sul funzionamento del Codice stesso.

### **8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Come abbiamo fin qui visto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro, 1) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; 2) 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 di questi compiti a tale Organismo è presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso da soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione. La necessità che il Modello di salvaguardia, nella sua concreta attuazione e costante aggiornamento, sia realmente inserito nella struttura organizzativa e nei processi operativi dell'Ente, oltre alla particolare valenza attribuita a tale organismo, conferiscono ad esso funzioni, compiti, poteri e doveri assolutamente precisi.

### **8.1. L'Organismo di Vigilanza di Ansa in relazione alla prevenzione dei reati colposi.**

Il fatto che l'art. 30 del d.lgs. 81/2008 in un certo qual modo preveda una presunzione di conformità dei Modelli che – per le singole parti corrispondenti ai requisiti richiesti – si conformino alle linee guida UNI-INAIL 2001 ovvero allo standard BS OHSAS 18001:2007 8 (ora sostituito dallo standard UNI EN ISO 45001:2018 – Sistemi di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e Guida per l'uso ) , caratterizza in maniera pregnante la funzione di controllo che deve svolgere l'Organismo di Vigilanza. Ma in cosa si concretizza tale vigilanza? Rientra nel perimetro della stessa la verifica non solo del sistema ma anche dell'idoneità del rispetto degli obblighi stessi. La soluzione adottata dal presente Modello è la seguente: il Modello Organizzativo previsto dall'art. 30 TUS assicura un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi. L'O. di V., dovendo vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, dovrà verificare il corretto funzionamento del sistema, ma senza entrare in valutazioni tecniche. Il controllo in pratica deve avere ad oggetto il rispetto dei requisiti legali senza travalicare in valutazioni normativamente affidate ad altri soggetti. Le stesse linee guida di Confindustria precisano che l'O. di V. si dovrà avvalere delle risorse interne previste dalla normativa: il termine “avvalersi” dovrebbe essere interpretato nel senso di supervisionare al corretto svolgimento delle attività delle risorse stesse, ottenendo da questi le informazioni necessarie alla garanzia che il sistema delineato dal Modello organizzativo sia effettivamente rispettato. Rientra anche, nel novero delle sue funzioni, quanto previsto dal comma due dell'art. 30 TUS, in quanto la verifica della corretta registrazione delle attività necessarie al rispetto delle previsioni di legge rientra tra le attività tipiche dell'O. di V. Anche il comma 4 dell'art. 30 TUS è riconducibile al contesto di operatività classica dell'O. di V., precedendo un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello e sul mantenimento delle misure adottate.

### **8.1.1. Composizione.**

Questo organismo, denominato Organismo di Vigilanza, come già detto, è costituito in forma monocratica.

Difatti, con la delibera del 26 marzo u.s., il Consiglio di Amministrazione della Società ha deciso di adottare un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica. Tale nuova composizione, che va a sostituire quella collegiale precedentemente adottata, assicura un maggiore contenimento dei costi della Società e nello stesso tempo è idonea a garantire una piena funzionalità dell'O. di V. a norma del d.lgs. 231/01. La composizione monocratica dell'O. di V., in considerazione delle specifiche attività aziendali poste in essere da Ansa, risulta, altresì, idonea a garantire i requisiti di autonomia, indipendenza professionalità e continuità d'azione dell'Organismo stesso e, di conseguenza, ad assicurare un'azione tempestiva ed efficiente con riferimento al controllo sulla effettiva ed efficace applicazione del Modello organizzativo. L'idoneità è, inoltre, garantita dalla stretta collaborazione con la funzione di Audit e con quella di Gestione della Qualità, Organizzazione . Inoltre, le aree a rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti afferiscono ad un numero limitato di reati quali, in particolare, quelli societari (presidiati dal Collegio Sindacale e dalla Società di Revisione), quelli contro la P.A., quelli in materia di violazione del diritto d'autore.

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito del d.lgs. 231/2001 è stabilito dall'art. 6 del decreto stesso. L'attività primaria dell'organismo consiste nella vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è, a tal fine, importante essere in grado di dimostrare che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo stesso. Per cui, obiettivo della Società deve essere quello di creare una struttura che sia in grado di gestire ed utilizzare ai propri fini (controllo sull'applicazione del Modello) i flussi informativi provenienti dalle varie funzioni aziendali che rientrano nelle aree a rischio commissione reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Nella sostanza, l'Organismo di Vigilanza svolge, tra i suoi compiti istituzionali, alcune attività tipiche di *internal auditing*, in particolare la così detta *assurance*, ovvero un oggettivo esame delle evidenze, allo scopo di ottenere una valutazione indipendente dei processi di gestione del rischio, di controllo o di *governance* dell'organizzazione.

Il giudizio di idoneità dell'attività di vigilanza da parte dell'Organismo, operato dal giudice penale, potrà senza dubbio considerare premiante l'adozione di un valido e riconosciuto approccio

metodologico nello svolgimento di tale attività. Avendo, quindi, come obiettivo una completa funzionalità del Modello e dell'Organismo di Vigilanza quale esimente nel caso di commissione di reati, per individuare un O. di V. idoneo ai fini del Decreto non è necessario guardare al numero di componenti dell'organismo stesso, ma agli strumenti operativi di cui dispone, premesso che per strumenti si intende: a) sede adeguata e supporti informatici con i quali operare (postazione dedicata collegata in rete con le principali funzioni aziendali; indirizzo di posta elettronica per ricevere ed inviare i flussi informativi; ecc.); b) rapporti continui con soggetti interni all'azienda; c) consulenti legali; d) adeguato *budget* finanziario<sup>3</sup>; e) procedure aziendali relative alle aree a rischio aderenti al contenuto del Modello e contenenti adeguati flussi informativi verso l'O. di V.

La necessità di numerose conoscenze in capo all'O. di V., anche a causa dei numerosi reati da cui discende la responsabilità dell'Ente, non può essere considerato un ragionamento idoneo a sostenere la necessità di un organo composto da un soggetto per ogni materia giuridica di cui alle diverse aree a rischio commissione reati. D'altra parte è previsto che l'O. di V. debba essere dotato di un *budget*: a che cosa dovrebbe servire la dotazione di risorse finanziarie se non per richiedere consulenze specialistiche su questioni rilevanti? L'O. di V. ha la facoltà di avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione tecniche necessarie per lo svolgimento di particolari verifiche. Infatti, l'O. di V. non può limitare le proprie competenze all'area giuridico finanziaria, dovendo estendere la propria vigilanza anche sul rispetto del Modello destinato a rafforzare il sistema di sicurezza adottato dall'Ente. Il che non significa, come accennato poco sopra, che l'O. di V. debba possedere specifiche competenze tecniche in materia di sicurezza sul lavoro, dal momento che la valutazione dei rischi e la supervisione sulla gestione degli stessi non rientrano di per sé nel Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01, essendo quindi sufficienti che nell'O. di V. vi siano competenze di natura giuridico organizzativa sugli obblighi di legge e le *best practices* in materia di sicurezza sul lavoro. Competenze che esistono nell'O. di V. di Ansa, nella

---

<sup>3</sup>L'Organismo di Vigilanza deve poter disporre di adeguate risorse finanziarie, al fine di garantire e rendere concreto quell'autonomo "potere di iniziativa e di controllo" che il d.lgs. 231/01 gli riconosce.

Difatti l'art. 6, co. 1, lett. b) del d.lgs. 231/01 nello stabilire che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" fa implicito riferimento proprio alla necessità, tra le altre, che a tale soggetto sia riconosciuta piena autonomia finanziaria mediante la predisposizione di un congruo budget aziendale.

Sul punto le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" emanate da Confindustria e aggiornate a marzo 2014, sottolineano come "nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte)" (pag 61).

Sullo stesso punto si sono espressi, con giurisprudenza ormai consolidata, sia i giudici di merito che la Corte di Cassazione.

composizione prima indicata. Le attività che tale Organo è, quindi, chiamato ad assolvere ai fini del d.lgs. 231/01 sono: vigilare sull'effettività del Modello; disamina della sua adeguatezza; mantenimento della funzionalità del Modello; aggiornamento; proposte di adeguamento; verifica delle soluzioni proposte.

### **8.1.2. Svolgimento dell'attività di controllo.**

Per lo svolgimento di tali attività, come saranno più avanti meglio dettagliate, l'O. di V. si avvale della collaborazione con la funzione di *audit* e dalla funzione Gestione della Qualità, i cui responsabili partecipano alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

### **8.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.**

I principali requisiti dell'Organismo sono (come sarà stabilito più dettagliatamente nel regolamento dell'O. di V.):

- 1) autonomia e indipendenza (il pagamento di un compenso non costituisce causa di "dipendenza"), in quanto nonostante sia un soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali, non si trova nei confronti di questi o di altri soggetti interni alla Società in alcuna situazione di incompatibilità;
- 2) professionalità (bagaglio di strumenti tecnici), poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale e, più in particolare, penalistica;
- 3) onorabilità, cioè mancanza in capo ai soggetti che lo compongono di precedenti penali, procedimenti penali pendenti;
- 4) inerenza, in quanto soggetto intraneo alla Società da vigilare;
- 5) continuità d'azione (struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello), in quanto si tratta di struttura costituita *ad hoc* e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

### **8.3. Le cause di incompatibilità.**

Inoltre, il soggetto nominato deve attestare, con propria dichiarazione scritta all'atto del conferimento dell'incarico, l'assenza di cause di incompatibilità.

Sono cause di incompatibilità:

- l'essere membri esecutivi e/o non indipendenti dell'organo amministrativo di Ansa o Direttori Generali della stessa;
- aver riportato condanne passate in giudicato per gravi reati non colposi che ne intacchino la moralità professionale;
- essere imputati di gravi reati contro la Pubblica Amministrazione o condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati dai quali discende la responsabilità degli Enti.

#### **8.4. Competenze giuridiche dell'Organismo di Vigilanza.**

Con specifico riferimento alle competenze giuridiche dell'Organismo, inteso come struttura complessa, non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e che l'attività dello stesso ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati. E' dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo di risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna.

#### **8.5. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e la società "controllata".**

Il massimo vertice societario, pur con l'istituzione dell'Organismo *ex* d.lgs. n. 231/2001, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, c. 1, lett. a) e b)). Sono anche previste cause di ineleggibilità per i membri dell'Organo di Vigilanza per aver riportato condanne comportanti l'interdizione dai pubblici uffici.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata minima di 3anni. Ansa ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un organo monocratico supportato da un'adeguata struttura organizzativa che nel suo complesso possiede adeguate competenze professionali, costituendo così un Modello ed un Organismo di Vigilanza rispondente ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/01 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria. Il Consiglio di Amministrazione valuta annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello, la permanenza di:



- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza, valutando l'eventuale revoca dell'incarico.

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è anche indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

### **8.6. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.**

Per l'esecuzione dei suoi compiti, così come sopra individuati, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte,
- coinvolgere negli audit anche direttamente i referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dalle diverse funzioni e dal Consiglio di Amministrazione, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a: eventuali criticità delle misure previste dal Modello, violazioni delle stesse, qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato: la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello; le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività; l'evidenza delle

varie attività svolte; la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;

- verificare che tutti i responsabili di funzioni o aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- controllare che sia assicurata la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del Decreto;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza del Modello;
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

### **8.7. Doveri dell'Organismo di Vigilanza.**

Compete all'Organismo predisporre un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, ecc...).

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato al Consiglio di Amministrazione, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce, con relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, sul risultato del proprio operato, al termine di ogni semestre;
- informa costantemente del proprio operato il Consiglio di Amministrazione, con immediatezza nelle ipotesi di accadimento di fatti che evidenzino gravi violazioni del Modello e, in genere, del sistema di controllo;

- riferisce annualmente, tramite il Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello.

### **8.8. Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza.**

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali esistenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni. Infine, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre essere retribuito in maniera congrua.

### **8.9. Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.**

Di seguito sono elencati in maniera schematica i poteri ed i compiti di cui è dotato l'Organismo di Vigilanza di Ansa:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore di Ansa;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;

- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01, della l. 81/2008, del d.lgs. 152/2006, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione; eventuali spese straordinarie, non contemplate dal documento revisionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel d.lgs. 231/07;
- comunicare, senza ritardo, alla Autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7, comma 2, del d.lgs. 231/07;
- comunicare, senza ritardo, al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 41 del d.lgs. 231/07, di cui abbia notizia;
- comunicare, entro trenta giorni, al Ministero dell'Economia le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, commi 1, 5, 6, 7, 12, 13, 14, e dell'art. 50 del d.lgs. 231/07, di cui abbia notizia;
- comunicare, entro trenta giorni, alla UIF le infrazioni alle disposizioni contenute nell'art. 36 del d.lgs. 231/07, di cui abbia notizia.

## **9. FLUSSI INFORMATIVI**

### **9.1. Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza.**

Le funzioni aziendali a rischio reato, come verranno di seguito individuate, hanno l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità e le anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili. Devono, inoltre, essere trasmesse all'O. di V. tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali, a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato di cui al Decreto;
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- tutte le notizie e la documentazione così come indicato nelle diverse procedure previste nella parte speciale del presente Modello (oggetto di una recente revisione finalizzata alla razionalizzazione e alla semplificazione della trasmissione delle informazioni rilevanti all'O. di V.).

## **9.2. Modalità e formalità delle informative.**

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Ovviamente, anche in armonia con il sistema di controlli interni e della gestione dei rischi, tutti i flussi informativi devono essere accurati, completi, tempestivi, coerenti, trasparenti e pertinenti.

## **10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE**

Ansa, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura. Tale divulgazione riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle categorie anzidette, cioè dipendenti, sia se si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti al momento dell'adozione stessa. Ai nuovi assunti invece, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti consegnati di regola al neo assunto, il Modello Organizzativo e il testo attuale del d.lgs. 231/01. Tali soggetti dovranno rilasciare ad Ansa una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati unitamente all'impegno ad osservare le prescrizioni.

### **10.1. Modalità di diffusione.**

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello, al rispetto e alla corretta applicazione delle procedure organizzative. Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il presente schema:

- personale direttivo: seminario informativo; nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

- altro personale: nota informativa al personale neoassunto; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

Ansa provvederà nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite all'interno della Compagnia, alla sua attuazione ed al suo rispetto, segnalando eventuali carenze. Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile una copia cartacea della versione integrale del documento illustrativo del Modello. Ai dipendenti verrà garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento direttamente sull'intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile su internet. I programmi informativi e i contenuti delle note informative saranno preventivamente comunicati con l'Organismo di Vigilanza.

## **10.2. Diffusione del Modello verso l'esterno della Società.**

Nelle lettere d'incarico ai soggetti esterni ad Ansa, saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello. Su proposta dell'O. di V. e con l'approvazione del C. di A. potranno essere istituiti all'interno di Ansa dei sistemi di valutazione e selezione dei collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica di coloro che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello.

## **11. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Ansa prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e Ansa, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti. In particolare, le regole di comportamento previste dal presente Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Ansa in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare. Ai procedimenti disciplinari saranno applicate

le garanzie procedurali previste dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ad Ansa. Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a: intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo; posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare. L'O. di V., accertate le eventuali violazioni, le comunica al C. di A.

### **11.1 provvedimenti sanzionatori**

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01.

#### **11.1.1 Tipologia di sanzioni e destinatari.**

Le sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni  
nei casi in cui vengano violate le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. mancata osservanza delle procedure scritte, omissione dell'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza nei casi prescritti) o vengano adottate, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso  
nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio venga tenuto un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto;
- licenziamento senza preavviso



nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, venga tenuto un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Nel caso di soggetto che rivesta una posizione apicale nell'Ente, le sanzioni previste sono di tipo societario, cioè quelle previste dalla normativa societaria, ovvero di tipo contrattuale e, secondo la gravità o la ripetizione della violazione od omissione, vanno dalla semplice contestazione ufficiale sino alla interruzione del rapporto deliberata dall'organismo competente e alla richiesta dei relativi danni.

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In caso di violazione del Modello compiuta da uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o da un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza ne informa sia il Collegio Sindacale che il Consiglio di Amministrazione: quest'ultimo, sentito il Collegio Sindacale, assume i provvedimenti opportuni.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/01.

## **12. WHISTLEBLOWING**

12.1. La Legge n. 179 Con l'approvazione della legge sul Whistleblowing, il Legislatore ha dato il via libera ad una proposta che rafforza la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei lavoratori, pubblici e privati, che intendono segnalare illeciti.

Il testo che disciplina la segnalazione di violazioni sostituisce l'art. 54-bis del Testo Unico del Pubblico impiego prevedendo una protezione del dipendente pubblico che, nell'interesse della pubblica amministrazione, segnala violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potendo il medesimo subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata (tra l'altro sanzioni, licenziamento, demansionamento, trasferimenti presso altri uffici) ovvero essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

Le segnalazioni in questione possono essere indirizzate direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito, oppure direttamente all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile a seconda della natura della segnalazione.

Tra le peculiarità della nuova disciplina è stato confermato il divieto di rivelare l'identità del segnalante (*whistleblower*) il cui nome è protetto:

- in caso di processo penale, nei modi e nei tempi previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale (obbligo di segreto);
- in caso di processo contabile, dal divieto di rivelarne l'identità fino alla fine della fase istruttoria;
- in caso di processo amministrativo, dal divieto di rivelarne l'identità senza il suo consenso.

Qualora venga provato che il dipendente è stato licenziato per motivi legati ad una segnalazione da lui effettuata, quest'ultimo ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, al risarcimento del danno ed al versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Il rischio di un uso distorto dello strumento del *whistleblowing* è stato mitigato dal legislatore con l'annullamento di qualsiasi tutela nel caso in cui il segnalante sia condannato, anche in primo grado, in sede penale per calunnia, diffamazione o altri reati simili commessi mediante la segnalazione ovvero qualora venga accertata la sua responsabilità civile per colpa o dolo grave.

L'articolo 2 della legge n.179 del 30 novembre 2017 ha modificato l'articolo 6 del d.lgs. 231/01 attraverso l'inserimento di tre nuovi commi (*2-bis*, *2-ter* e *2- quater*). In virtù di tale riforma, il Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 dovrà adesso infatti prevedere:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Il Modello dovrà tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

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

La Società ha individuato l'organo preposto al recepimento delle segnalazioni l'Organismo di Vigilanza, in quanto si tratta di un soggetto autonomo ed indipendente rispetto agli altri Organi di controllo della Società.

Nello specifico, l'organo preposto:

- recepisce le segnalazioni di illeciti ed irregolarità;
- verifica la fondatezza della segnalazione attraverso le attività di verifica che ritiene più idonee;
- comunica gli esiti della verifica delle segnalazioni all'AD e al CDA. Nei casi in cui la segnalazione abbia ad oggetto illeciti o irregolarità commesse da AD, l'esito verrà comunicato al Presidente del Consiglio di Amministrazione che ne darà comunicazione allo stesso. Nei casi di illeciti commessi:
  - dai Consiglieri, l'esito sarà comunicato al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
  - dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'esito sarà comunicato all'AD.
  - all'esito della verifica, potrà presentare denuncia presso l'Autorità Giudiziaria e all'Ispettorato del Lavoro.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal

funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili e necessari ad accertare la fondatezza dei fatti esposti onde consentire le necessarie verifiche.

In particolare, si rende a disposizione sul sito internet della Società il Modulo Segnalazioni Violazioni che dovrà essere puntualmente compilato o contenere:

- Generalità del segnalante (Whistleblower)
- Indicazione della funzione o posizione ricoperta nell'ambito dell'ufficio del segnalante
- Se conosciuti, luogo e data/arco temporale in cui si sono verificati gli eventi segnalati;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- L'indicazione, se conosciuta, a quale violazione attiene la segnalazione (Regolamenti, Procedure interne, Leggi, Modello Organizzativo 231/01 ect);
- Se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- L'indicazione se i fatti segnalati sono stati già segnalati all'Autorità Giudiziaria;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In calce deve essere apposta la firma del segnalante con indicazione di luogo e data.

L'Organo preposto prenderà in considerazione e analizzerà anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e soprattutto siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

In particolare, verificherà:

- La serietà e fondatezza della questione sollevata;
- La sua credibilità;
- La probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

La segnalazione deve essere indirizzata all' Organismo di Vigilanza della Società; tale documentazione sarà archiviata in modo riservato.

La segnalazione effettuata tramite la compilazione del Modulo può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato; in tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall' Organismo di Vigilanza che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui è la legge a richiedere che sia resa nota l'identità della parte attrice;
- a mezzo del servizio postale o pec o con consegna a mano alla Reception della Società in busta chiusa, indirizzata all'Organismo di Vigilanza, recante all'esterno la dicitura "*riservata/personale*".