

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 1 di 87
--	---	---

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.Lgs n. 231/2001</i> Procedura Gestionale
--



Data di emissione: 28.02.2026

Revisione N. 02

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 2 di 87
--	---	---

LISTA DI DISTRIBUZIONE			
No.	Destinatario	Data	Firma
1	Presidente		
2	CdA		
3	Assemblea Generale		
4	Assemblea dei Delegati		
5	Organo di Sorveglianza		
6	Organo di controllo contabile		
7	Collegio dei Probiviri		
8	Comitato Consultivo Audio		
9	Comitato Consultivo Video		
10	DG		
11	Soggetti Apicali		
12	Dipendenti		
13	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione		
14	Medico Competente		
15	Organismo di Vigilanza		

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 3 di 87
--	---	---

TABELLA DELLE REVISIONI			
Rev.No.	Descrizione	Pagine modificate	Data
02	Revisione integrale MOGC – Parte Generale	Intero documento	28.02.2026

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 4 di 87
--	--	---

INDICE

1	PREMESSA.....	6
2	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.	7
2.1	Storia, ruolo ed attività di NuovolMAIE	8
2.2	Ragioni ed obiettivi della decisione d'adozione del M.O.G.C.....	10
2.3	I destinatari del M.O.G.C.....	10
2.4	Formazione ed informazione del personale.....	11
	2.4.1. Informazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	12
3	RESPONSABILITÀ	13
4	RIFERIMENTI	13
5	LE SANZIONI	44
6	L'ESIMENTE	47
7	PROCEDURA	50
	7.1 INTRODUZIONE	50
	7.2 DESCRIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	54
	7.2.1 Codice Etico.....	57
	7.2.2 Struttura di Primo Livello posizioni apicali.....	57
	7.2.3 Organismo di Vigilanza	62
	7.2.4 <i>Compiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	62
	7.2.5 <i>Principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	63
	7.2.6 La tutela e la procedura Whistleblowing.....	67
	7.2.7 Elenco dei Reati ex D.Lgs 231/2001	68
	7.2.8 Protocollo attuativo interno MOGC NuovolMAIE.....	68
8	IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	69
9	MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO	70
10	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	70
	10.1 Comunicazione e formazione verso i dipendenti.....	70

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 5 di 87
--	---	---

10.2.	Comunicazione e formazione verso fornitori e consulenti.....	71
11	SISTEMA DISCIPLINARE	72
11.1	La funzione del sistema disciplinare.....	72
11.2	Il concetto di violazione del modello.....	73
11.3	I destinatari del sistema disciplinare.....	74
11.4	Le tipologie sanzionatorie.....	74
11.4.1	Le sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti).....	74
11.5	Le sanzioni per i dirigenti.....	77
11.6	Le misure nei confronti di uno dei componenti dei seguenti organi: Assemblea Generale; Assemblea dei Delegati; CdA; Presidente; Organo di Sorveglianza, Collegio dei Probiviri, Comitato Consultivo Audio, Comitato Consultivo Video.....	79
11.7	Le misure nei confronti dell'Organo di controllo contabile.....	80
11.8	Le misure nei confronti dell'O.d.V.....	81
11.9	Le misure nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori.....	81
11.10	La procedura di accertamento delle violazioni. Regole generali.....	82
11.10.1	Accertamento della violazione nei confronti dei dipendenti (non dirigenti).....	82
11.10.2	Accertamento della violazione nei confronti dei dirigenti.....	83
11.10.3	Accertamento della violazione nei confronti di uno dei componenti dei seguenti organi: Assemblea Generale; Assemblea dei Delegati; CdA; Presidente; Organo di Sorveglianza, Collegio dei Probiviri, Comitato Consultivo Audio, Comitato Consultivo Video.....	84
11.10.4	Accertamento della violazione nei confronti dell'Organo di controllo contabile.....	84
11.10.5	Accertamento della violazione nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori (Terzi).....	84
11.10.6	Accertamento della violazione nei confronti dell'O.d.V.....	85
11.10.7	Procedura della contestazione.....	85
11.11	Registro delle sanzioni disciplinari.....	87
11.12	Informazione e formazione.....	87
11.13	GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING.....	87
	Allegati	87

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 6 di 87
--	---	---

1 PREMESSA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D. Lgs. n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 7 di 87
--	---	---

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

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferisce a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Il progressivo ampliamento delle fattispecie di reato per mezzo di plurimi interventi legislativi, ha sollecitato il Nuovo Istituto Mutualistico per la tutela dei diritti degli Artisti Interpreti Esecutori (d'ora in avanti "NuovoIMAIE" o "L'Ente" o "L'Associazione") a procedere all'implementazione di un sistema di modelli e dei protocolli interni al fine di dare piena e concreta attuazione al dettato normativo.

Il presente documento è stato redatto affinché risponda al meglio alla individuazione di aree di rischio calata sull'attività concretamente svolta dall'associazione, al fine di elaborare protocolli interni di prevenzione e controllo.

2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

In conformità all'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, il presente documento ha lo scopo di individuare le caratteristiche essenziali per la integrale revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che sia concretamente idoneo a prevenire i reati previsti come presupposto dalla disciplina 231.

In particolare, in riferimento alle lettere a) e b) la norma segnala due elementi principali:

- a) l'**identificazione dei rischi** ossia l'analisi del contesto associativo per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) la **progettazione del sistema di controllo** (procedure per la programmazione ed attuazione della formazione delle decisioni da parte dell'Ente);

Il presente documento prevede il concetto del "*controllo preventivo*" definendo quello di **rischio accettabile**, esprimendo la logica della "elusione fraudolenta" del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 8 di 87
--	---	---

dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 6, co. 1, lett. c)) per *"le persone hanno commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione"*.

Pertanto, il sistema di controllo preventivo oggetto della presente procedura è stato impostato al fine di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'Ente ovvero in diretta collaborazione con lo stesso possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive da parte dell'associazione;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive dettate dagli organi associativi.

2.1 Storia, ruolo ed attività di Nuovo IMAIE

L'ente è stato costituito ai sensi dell'art. 7 del D.L. 64/2010 in forma di associazione con personalità giuridica di diritto privato nonché di ente privato sottoposto a controllo pubblico. Nella sua originaria formulazione l'art. 7 disponeva che:

- Il Nuovo IMAIE operasse sotto la vigilanza congiunta del Dipartimento per l'Informazione e l'Editoria della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Ministero per i beni e le attività culturali e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- Lo Statuto di Nuovo IMAIE ed ogni sua eventuale modificazione, il regolamento elettorale dell'organo rappresentativo ed il regolamento per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 7 della L. n. 93/1992 dovessero essere approvati dalle predette istituzioni;
- La composizione del Collegio dei revisori, organo di controllo dell'Ente, dovesse essere almeno in parte di nomina istituzionale: in tal senso, il Presidente del Collegio doveva essere nominato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mentre il Ministero per i beni e le attività culturali e il Ministero dell'economia e delle finanze nominavano ciascuno un componente del Collegio.

Nuovo IMAIE è stato costituito quale associazione senza scopo di lucro con il fine di tutelare, amministrare, attuare (avendo cura degli interessi generali dell'insieme

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 9 di 87
--	---	---

degli artisti esecutori ed interpreti e dell'apporto delle Organizzazioni Sindacali rappresentative) i diritti degli artisti interpreti o esecutori derivanti dalla registrazione, duplicazione, diffusione ed utilizzazione a qualsiasi titolo di dischi fonografici, nastri, fili, colonne sonore e qualunque altro supporto atto alla riproduzione (anche a scopi pubblicitari) di suoni, voci, immagini o allo sfruttamento a mezzo della radio-televisione, dei sistemi multimediali e di ogni altro sistema atto alla diffusione, riproduzione o proiezione di suoni ed immagini delle loro prestazioni artistiche.

Con la propria costituzione, l'Ente si è prefisso scopi mutualistici di natura assistenziale e di gestione di interessi comuni, nonché di procedere alla ripartizione tra gli aventi diritto delle somme loro spettanti in base ai criteri derivanti dai regolamenti previsti ex art. 7 L. 100/10, dagli accordi con le Associazioni dell'Industria Fonografica e Videografica Italiana, oltre che da quelli sottoscritti con gli enti utilizzatori e altre controparti riconosciute dalla contrattazione, dalle leggi italiane e dalle convenzioni internazionali.

Nell'assetto normativo definito ex art. 7 L. n. 100/2010, NuovolMAIE era costituito:

- Come soggetto incaricato di gestire in regime di monopolio le attività di amministrazione e intermediazione dei diritti connessi al diritto d'autore;
- Come soggetto di diritto privato ma sottoposto ad un forte controllo pubblico.

Il D.L. n. 1/2012 (cd "Decreto Liberalizzazioni"), convertito con modificazioni dalla Legge 27/2012, ha introdotto il principio della liberalizzazione dell'attività di intermediazione dei diritti connessi al diritto d'autore, stabilendo che "al fine di favorire la creazione di nuove imprese nel settore della tutela dei diritti degli artisti interpreti ed esecutori, mediante lo sviluppo del pluralismo competitivo e consentendo maggiori economicità di gestione nonché l'effettiva partecipazione e controllo da parte dei titolari dei diritti, l'attività di amministrazione e intermediazione dei diritti connessi al diritto d'autore di cui alla legge 22 aprile 1941 n. 633, in qualunque forma attuata, è libera".

L'occasione di dare concreta attuazione a tale disposizione di principio si è presentata in sede di recepimento della Direttiva 2014/26/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014 in materia di gestione collettiva dei diritti d'autore e dei diritti connessi, recepimento attuato per mezzo del D.lgs. n. 35/2017.

L'entrata in vigore del D.lgs. n. 35/2017 ha radicalmente modificato l'assetto delineato dalla Legge n. 100/2010 ed infatti:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 10 di 87
--	---	--

- NuovolMAIE non risulta più l'unico soggetto incaricato dell'amministrazione ed intermediazione dei diritti connessi al diritto d'autore, atteso che i titolari dei diritti possono affidarne la gestione a un organismo di gestione collettiva di loro scelta;
- Con il venir meno del monopolio, il legislatore ha sottratto anche il potere di controllo da parte della Pubblica Amministrazione, escludendo la previsione dei poteri di controllo al Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed ai Ministeri.

2.2 Ragioni ed obiettivi della decisione d'adozione del M.O.G.C.

L'Organo Direttivo di NuovolMAIE ha avvertito l'esigenza di dotarsi di un sistema integrato di prevenzione degli illeciti penali, in modo da incrementare sensibilmente le garanzie di *compliance* associativa rispetto al Decreto.

Ciò sia con il sincero intento di prevenire ogni possibile violazione o irregolarità da parte dei soggetti a vario titolo coinvolti nella realtà associativa, sia al fine di tutelare l'Ente dai rischi "legali" e "reputazionali" che debbono considerarsi immanenti a qualsivoglia coinvolgimento dell'associazione in procedimenti penali o para-penali. NuovolMAIE ha, pertanto, deciso di conformarsi alle prescrizioni del Decreto e con tale documento si intende aggiornare integralmente la parte generale del Modello in ragione delle vicende modificative - sia normative che interne - che hanno interessato l'Ente dal momento di prima adozione del MOGC ad oggi.

2.3 I destinatari del M.O.G.C.

I principi e le regole espresse nel Modello sono vincolanti per tutti i soggetti che, anche di fatto, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché per tutti quei soggetti che a vario titolo sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi, ovvero coloro che operano in nome e/o per conto di NuovolMAIE, tra i quali si annoverano, a mero titolo esemplificativo:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 11 di 87
--	---	--

- il CdA;
- I soggetti apicali;
- I soggetti preposti (ove nominati);
- I soggetti sottoposti;
- Gli *stakeholders*.

Ciò affinché detti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Associazione nello svolgimento della propria attività e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni organizzative competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati.

2.3.1 *Formazione ed Informazione del personale*

È obiettivo dell'Associazione garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dall'Organismo di Vigilanza con i responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e delle successive revisioni oltre alle ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, la revisione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti nella Associazione.

Ai nuovi assunti viene consegnata copia del Codice Etico e del Modello - Parte Generale. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale gli stessi prendono atto che il Modello Parte Generale e il Codice Etico sono disponibili in formato cartaceo presso l'Ufficio amministrativo di NuovolMAIE e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 12 di 87
--	---	--

Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento;

- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (e-mail di aggiornamento, sito internet aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza all'interno dell'Ente.

2.3.2 *Informazione ai Terzi e diffusione del Modello*

NuovoIMAIE prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con l'Ente rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture) (di seguito, per brevità, i "Terzi").

In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di service con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. NuovoIMAIE invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti in formato cartaceo presso la sede associativa nonché sul sito internet dell'Ente, nella apposita sezione Trasparenza.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di NuovoIMAIE, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione. Con la medesima dichiarazione i Terzi dichiarano altresì di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 13 di 87
--	---	--

nel Modello e nel Codice Etico e si obbligano a non commettere - e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere - i Reati Presupposto.

3 RESPONSABILITÀ

Nuovo IMAIE è responsabile nei confronti della Pubblica Amministrazione dell'osservanza delle norme e dei principi definiti con il D. Lgs. n. 231/01 oltre che delle altre cogenze di legge applicabili. Tale osservanza viene richiesta anche a tutti i dipendenti, dirigenti, collaboratori, managers e fornitori e l'Associazione si impegna a renderli edotti.

I processi, le singole attività e le responsabilità delle varie funzioni aziendali, sono descritte in dettaglio nelle procedure interne di riferimento.

4 RIFERIMENTI

- D. Lgs. n. 231/2001 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- D. Lgs. n. 626/1994 - Attuazione delle direttive 89/391/cee, 89/654/cee, 89/655/cee, 89/656/cee, 90/269/cee, 90/270/cee, 90/394/cee, 90/679/cee, 93/88/cee, 95/63/ce, 97/42, 98/24, 99/38 e 2001/45/ce riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
- D. lgs. n. 24/2023 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- L. n. 93/2023 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica;
- L. n. 137/2023 - Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura e della pubblica amministrazione;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 14 di 87
--	---	--

- L. n. 6/2024 – Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli artt. 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale;
- L. n. 56/2024 - Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza;
- D.lgs. n. 87/2024 - Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111;
- L. n. 90/2024 – Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici;
- L. n. 112/2024 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della Giustizia;
- L. n. 114/2024 - Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare;
- D.lgs. n. 141/2024 – Disposizioni nazionali complementari al Codice Doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise ed altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi;
- L. n. 143/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico (Decreto Omnibus);
- L. n. 145/2024 – Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela ed assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali;
- L. n. 166/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano;
- L. n. 187/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 15 di 87
--	---	--

- L. n. 80/2025 – Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell’usura e di ordinamento penitenziario;
- D. Lgs. n. 81/2025 – Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie;
- L. n. 82/2025 – Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l’integrazione e l’armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali;
- D. L. n. 116/2025 – Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell’area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi;
- L. n. 132/2025 – Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale;
- L.n. 147/2025 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto Legge 8 agosto 2025, n. 116, recante disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell’area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza della popolazione colpita da eventi calamitosi;
- D. Lgs. n. 211/2025 – Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell’Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673;
- D. L. n. 146/2025 coordinato con la Legge di conversione n. 179/2025 – Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori clandestini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio;
- D. Lgs n. 211/2025 – Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell’Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673;
- Successive modifiche ed integrazioni:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 16 di 87
--	---	--

D. Lgs./L.	Del	Titolo	Per Art. n.	Reati
D.L. n. 350/2001	23/09/2001	Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro.	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
L. n. 409/2001	23/11/2001	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 settembre 2001, n. 350, recante disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
D. Lgs. n. 61/2002	11/04/2002	Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366	Art. 25-ter	Reati societari
L. n. 7/2003	14/01/2003	Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno	Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
L. n.	11/08/2003	Misure contro la tratta	Art. 25-	Delitti contro la

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 17 di 87
--	---	--

228/2003		di persone	quinquies	personalità individuale
L. n. 62/2005	18/04/2005	Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza all'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004	Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato
L. n. 7/2006	09/01/2006	Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile	Art. 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
D. Lgs. n. 152/2006	03/04/2006	Norme in materia ambientale	Art. 25-undecies	Reati ambientali
L. n. 123/2007	03/08/2007	Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
D. Lgs. n. 202/2007	06/11/2007	Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D. Lgs. n. 231/2007	21/11/2007	Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 18 di 87
--	---	--

		prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.		utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
L. n. 48/2008	18/03/2008	Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
L. n. 9/2009	15/07/2009	Disposizioni in materia di sicurezza pubblica	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 19 di 87
---	---	--

L. n. 99/2009	23/07/2009	Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
			Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
			Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
L. n. 116/2009	03/08/2009	Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al Codice penale e al codice di procedura penale	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
D.Lgs n. 121/2011	07/07/2011	Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva	Art. 25-undecies	Reati ambientali

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 20 di 87
---	---	--

		2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni.		
D.Lgs n. 109/2012	16/07/2012	Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
L. n. 190/2012	06/11/2012	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione	Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
		Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione	Art. 25-ter	Reati societari
L. n. 186/2014	15/12/2014	Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero, nonché per il	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 21 di 87
---	---	--

		potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia d'autoriciclaggio		provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
L. n. 68/2015	22/05/2015	Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente Modifica il D.Lgs n. 152/06 e introduce all'interno del Codice penale una serie di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), parte dei quali sono "presupposto" per la responsabilità amministrativa dell'ente.	Art. 25-undecies	Reati ambientali
L. 69/2015	27/05/2015	Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso, nonché ulteriori modifiche al codice di procedura penale, alle relative norme di attuazione e alla legge 6 novembre n. 190/2012	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
			Art. 25-ter	Reati societari
D.Lgs. n. 7/2016	15/01/2016	Disposizioni in materia di abrogazione di reati	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 22 di 87
---	---	--

		e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67		illecito di dati
D.Lgs. n. 8/2016	15/01/2016	Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
D.Lgs. 125/2016	21/06/2016	attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GA	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
L. n. 199/2016	29/10/2016	Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
D.Lgs. n.38/2017	15/03/2017	Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore	Art. 25-ter	Reati societari

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 23 di 87
---	---	--

		privato		
D.Lgs. n. 90/2017	25/05/2017	Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminosi e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 24 di 87
---	---	--

L. 161/2017	17/10/2017	Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al Codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
			Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Legge n. 167/2017	20/11/2017	Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017	Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
L. n. 3/2018	11/01/2018	Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 25 di 87
---	---	--

		per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute		antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
D.Lgs. n. 21/2018	01/03/2018	Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D.Lgs. n. 107/2018	10/08/2018	Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli abusi di mercato e che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE	Art. 187-quinquies TUF	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
L. 3/2019	09/01/2019	Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici	Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
L. n. 39/2019	03/05/2019	Ratifica ed esecuzione della Convenzione del	Art. 25-quaederdecies	Frode in competizioni

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 26 di 87
---	---	--

		Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014		sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
L. 133/2019 (da D.L. n. 105/2019)	18/11/2019	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica	Art. 25-quinquiesdecies	Reati Tributari
L. n. 157/2019 (da D.L. n. 124/2019)	19/12/2019	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 27 di 87
---	---	--

D.Lgs. n. 75/2020	15/07/2020	Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
			Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
			Art. 25-quinquiesdecies	Reati Tributari
			Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando
L. n. 22/2022	09/03/2022	Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale	Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 28 di 87
---	---	--

			Art. 25- duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
D. lgs. n. 24/2023	10/03/2023	Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.	Art. 6	Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente
L. 93/2023	14/07/2023	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica.	Art. 25-novies	Modifica artt. 171-ter e 174-ter L. 633/41
L. 137/2023	9/10/2023	Disposizioni urgenti in materia di processo	Art. 24	Inserimento nel catalogo dei reati

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 29 di 87
---	---	--

		penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura e della pubblica amministrazione.		presupposto degli artt. 353, 353-bis c.p.
			Art. 25-octies.1	Inserimento nel catalogo dei reati presupposto dell'art. 512-bis c.p.
			Art. 25-undecies	Modifica artt. 452-bis e 452-quater c.p.; inserimento art. 255 D.lgs. 152/2006
L. 206/2023	27/12/2023	Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy	Art. 25-bis.1	Modifica artt. 517 c.p..
L. 6/2024	22/01/2024	Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli artt. 518-duodecies, 635 e	Art. 25 - septesdecies	Modifica del testo dell'art. 518-duodecies, co. 3 c.p.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 30 di 87
---	---	--

		639 del codice penale.		
L. 56/2024	29/4/2024	Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza	Art. 25-octies.1	Modifica dell'art. 25-octies.1 mediante l'inserimento dell'art. 512-bis c.p. e integrale sostituzione dell'art. 27 del d.lgs. 81/2008
D.lgs. 87/2024	14/6/2024	Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111	Art. 25-quinquiesdecies	Modifica dell'art. 10-quater del Dlgs. n. 74/2000
L. 90/2024	28/6/2024	Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici	Art. 25-bis	Innalzamento delle sanzioni pecuniarie del comma 1; i riferimenti all'art. 615-quinquies c.p. sono stati rimossi e sostituiti con l'art. 635-quater.1 c.p.; introduzione del nuovo comma 1-bis
L. 112/2024	8/8/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e	Art. 25	Modifica rubrica e testo dell'art. 25; modifica gli artt. 314-bis, 322-bis e 323-bis c.p.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 31 di 87
---	---	--

		penale e di personale del Ministero della giustizia		
L. 114/2024	9/8/2024	Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare	Art. 25	Modifica gli artt. 322-bis, 323-bis, 323-ter c.p.; abrogazione dell'art. 323 c.p. e sostituzione dell'art. 346-bis c.p.
D.lgs. 141/2024	3/19/2014	Disposizioni nazionali complementari al Codice Doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise ed altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi	Art. 25-sexiesdecies	Estensione delle sanzioni interdittive applicabili ai casi di contrabbando con omesso versamento di imposte o diritti di confine per importi superiori ai 100.000€.
L. n. 143/2024	7/10/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico (Decreto Omnibus)	Art. 25-novies	Introduzione dell'Art.174-sexies della L. n.633 del 22 aprile 1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore).
L. n. 145/2024	11/10/2024	Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela ed	Art. 25-duodecies	Modifica all'art. 22 D.lgs. n. 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 32 di 87
---	---	--

		assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali		ed indeterminato) e introduzione dell'art. 18-ter D.Lgs. n. 286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri, vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)
L. n. 166/2024	14/11/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano	Art. 25-novies	Modificato del testo degli Artt. 171-bis, 171-ter, 171-septies della Legge n.633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore) introduzione e modifica dell'Art.181-bis L. n.633/1941.
L. n. 187/2024	9/12/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di	Art. 25-duodecies	Modifica testo Art.18-ter D. Lgs.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), e modifica Art.22 D. Lgs.286/1998 (Lavo

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 33 di 87
---	---	--

		protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali		ro subordinato a tempo determinato e indeterminato).
L. n. 80/2025	9/6/2025	Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario	Art. 24	Introduzione testo art. 270-quinquies.3 c.p. (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo) ed introduzione e modifica art. 435 c.p. (Fabbricazione e detenzione di materie esplodenti). Ha comportato anche modifiche all'Art. 640 c.p. (Truffa)
L. n. 82/2025	6/6/2025	Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali	Art. undecies 25-	Inserimento nei reati presupposto D.lgs. 231/01 dell'Art.25-undecies "Delitti contro gli animali" con relativa modifica del testo e introduzione: Art.544-bis c.p. (Uccisione di animali), Art.544-ter c.p. (Maltrattamento di animali), Art.544-quater c.p. (Spettacoli o manifestazioni

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 34 di 87
---	---	--

				vietati), Art.544-quinquies c.p. (Divieto di combattimenti tra animali), introduzione Art. 544-septies (Circostanze aggravanti) e sostituzione e introduzione art. 638 c.p. (Uccisione o danneggiamento di animali altrui). Modifiche testo Art. 727-bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e Art. 733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto)
D. Lgs. n. 81/2025	12/6/2025	Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie	Art. 25-sexiesdecies	Modifiche testo Art.88 (Circostanze aggravanti del contrabbando) del D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 35 di 87
---	---	--

D. L. n. 116/2025	8/8/2025	Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi	Art. 25-undecies	Modifica nei reati presupposto D. Lgs. 231/01 dell'Art. 25-undecies "Reati ambientali" con un generale aumento delle quote relative alle sanzioni pecuniarie per tutti i reati. Modifiche a nuove introduzioni di reati del Codice Penale in materia di bonifiche e contrasto all'inquinamento e al disastro ambientale. Modificati Art. 452-sexies (Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività), Art. 452-quaterdecies (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti). Inseriti Art. 452-septies (Impedimento del controllo) e Art. 452-terdecies (Omessa bonifica). Modifiche e nuove introduzioni di reati contemplati dal D.
-------------------	----------	--	------------------	---

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 36 di 87
---	---	--

			Lgs. 152/2006 (Norme in materia ambientale). Modificati Art. 255 (Abbandono di rifiuti non pericolosi), Art. 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), Art. 258 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari), Art. 259 (Spedizione illegale di rifiuti). Inseriti Art. 212 comma 19-ter (Albo nazionale gestori ambientali), Art. 255-bis (Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari), Art. 255-ter (Abbandono di rifiuti pericolosi), Art. 256-bis (Combustione illecita di rifiuti), Art. 259-bis (Aggravante dell'attività di impresa), Art. 259-ter (Delitti colposi
--	--	--	--

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 37 di 87
---	---	--

				in materia di rifiuti). Estensione di quanto previsto per le operazioni sotto copertura, già contemplate dai reati transnazionali, anche ai reati ambientali con la modifica dell'Art. 9 comma 1 lettera a) Legge n. 146 del 16 marzo 2006.
L. n. 132/2025	23/9/2025	Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale	Art. 25-ter Art. 25-novies Art. 25-sexies	Modifica agli articoli del Codice Civile, della L. 633/1941 e del D.Lgs. n. 58/1998 (TUF). Art. 2637 c.c. (Aggiotaggio) facente parte dell'Art. 25-ter D.Lgs. 231/01. Art. 171 L. 633/1941 comma 1, lett. a-bis (Messa a disposizione del pubblico di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa) facente parte dell'Art. 25-novies D.Lgs. 231/01.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 38 di 87
---	---	--

				Art. 185 TUF (Manipolazione del mercato) facente parte dell'Art. 25-sexies D.Lgs. 231/01
L.n. 147/2025	3/10/2025	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 agosto 2025, n. 116, recante disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi	Art. 25-undecies	Modifica Art. 452-quaterdecies c.p. (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti), e Conversione Art. 452-sexies c.p. (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività), Art. 452-septies c.p. (Impedimento del controllo) e 452-terdecies c.p. (Omessa bonifica). Modifica di articoli del D.Lgs. n. 152/2006 (Norme in materia ambientale): Art. 212 (Albo nazionale gestori ambientali), Art. 255 (Abbandono di rifiuti non pericolosi), Art. 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), Art. 258 (Violazione

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 39 di 87
---	---	--

				degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari) e conversione dell'Art. 255-bis (Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari), Art. 255-ter (Abbandono di rifiuti pericolosi), Art. 256-bis (Combustione illecita di rifiuti), Art. 259 (Spedizione illegale di rifiuti), Art. 259-bis (Aggravante dell'attività di impresa), Art. 259-ter (Delitti colposi in materia di rifiuti) Estensione per le operazioni sotto copertura, già contemplate dai reati transnazionali, anche ai reati ambientali con la modifica dell'Art. 9 comma 1 lettera a) Legge n. 146 del 16 marzo 2006.
D. L. n.	03/10/202	Disposizioni urgenti in	Art. 25-	Modifica all'Art. 22

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 40 di 87
---	---	--

146/2025 coordinato con L. di conversione n. 179/2025	5 01/12/2025	materia di ingresso regolare di lavoratori clandestini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio	duodecies	D.Lgs. n. 286/98 “Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato” con l’inserimento dei commi 2-bis. 1 e 2-bis.2 facente parte dell’Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01 “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”.
D. Lgs. n. 211/2025	30/12/2025	Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell’Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673	Art. 25-octies	Introduzione del nuovo Art. 25-octies.2 del D.Lgs. 231/2001 “Reati in materia di violazione di misure restrittive dell’Unione europea” che inserisce nel catalogo dei reati presupposto le fattispecie previste dal codice penale nel nuovo capo I-bis (del Libro I – Titolo I) i seguenti articoli di Codice Penale: Art. 275-bis (Violazione delle misure restrittive

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 41 di 87
---	---	--

			dell'Unione europea), Art. 275-ter (Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea), Art. 275-quater (Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività), Art. 275-quinques (Violazione colposa di misure restrittive dell'Unione europea), Art. 275-sexies (Circostanze aggravanti), Art. 275-septies (Circostanze attenuanti), Art. 275-octies (Confisca obbligatoria), Art. 275-novies (Pubblicazione della sentenza di condanna), Art. 275-decies (Giurisdizione). Modifica Art. 12 D. Lgs. n. 286/1998 "Disposizioni contro le
--	--	--	---

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 42 di 87
---	---	--

			immigrazioni clandestine” con l’aggiunta del comma 1-bis. Modifiche degli Artt. 10 e 13 del D.Lgs. 231/01 in merito alla sanzione amministrativa pecuniaria ed alle sanzioni interdittive. Modifica Art. 1 del D. Lgs. n. 24/2023 mediante l’introduzione del comma 1.-bis ad opera dell’Art. 7 del D.Lgs n. 211/2025, con estensione dell’ambito di applicazione oggetto della tutela alle persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell’Unione europea.
--	--	--	--

5 LE SANZIONI

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato il Decreto prevede sanzioni di natura pecuniaria e di natura interdittiva, la confisca del prezzo o del profitto del

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 43 di 87
---	---	--

reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano in ogni caso ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato.

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa irrogabili a seguito della commissione del reato sono disciplinate dagli artt. 9 a 23 del Decreto e sono:

- *Sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12):* si applicano per ogni illecito amministrativo dipendente da reato ed hanno natura afflittiva e non risarcitoria; dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune; le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille" (art. 10, c. 2); la cui commisurazione viene determinata dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e l'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- *Sanzioni interdittive (artt. 13-17):* si applicano solo nei casi in cui siano contemplate come sanzione dalla norma che prevede il reato-presupposto e sono (art. 9, c. 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 44 di 87
---	---	--

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività dell'Ente, e nei casi più gravi arrivano a limitare completamente l'attività dell'Ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate -nei casi più gravi -in via definitiva (art. 16).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche quale misura cautelare su richiesta del pubblico ministero, purché ricorrano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il giudice ne dispone l'applicazione tramite ordinanza (art. 45).

L'art. 15 del Decreto prevede che, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 45 di 87
---	---	--

collettività o l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

- *Confisca (art. 19)*: è una sanzione autonoma che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente, ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato); quando non è possibile eseguire la confisca la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro";
- *Pubblicazione della sentenza (art. 18)*: può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, nel sito internet del Ministero della Giustizia, e mediante affissione all'albo del Comune dove l'Ente ha sede; la pubblicazione è a spese dell'Ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna, si tratta di sanzione che incide sull'immagine dell'Ente stesso.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente o delle somme o cose allo stesso dovute qualora via sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

6 L'ESIMENTE

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 46 di 87
---	---	--

In particolare, l'art. 6 rubricato *"Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente"*, prevede che l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (di seguito Organismo di Vigilanza o, in breve, anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'Ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, comma 2, del Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione e di gestione; il modello di organizzazione e gestione deve:

- identificare i rischi ed individuare le aree/settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati previsti dal Decreto; si tratta di effettuare una c.d. "mappatura dei rischi"; ciò presuppone l'analisi dello specifico contesto aziendale, necessaria non solo per individuare le aree/settori di attività "a rischio reato", ma anche per determinare le modalità secondo le quali si possono verificare eventi pregiudizievoli ai fini di cui al Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire; ciò presuppone la valutazione del sistema di controllo preventivo esistente all'interno dell'Ente e della sua capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi individuati, nonché il suo eventuale adeguamento in modo da attuare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 47 di 87
---	---	--

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- prevedere un'attività di auditing sistematica e periodica: vale a dire una verifica periodica del funzionamento del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello prevede, ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 del Decreto, rubricato *“Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente”*, prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (articolo 7).

L'art. 7, ai commi 3 e 4, statuisce che:

- il Modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 48 di 87
---	---	--

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs n. 81/2008 2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) statuisce che *“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

Sempre secondo la lettera dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008: *“Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione*

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 49 di 87
---	---	--

degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6''.

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un modello idoneo è, per l'Ente, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

7 PROCEDURA

7.1 Introduzione

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o gravemente inidonea vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b);

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 50 di 87
---	---	--

e) siano stati attivati da parte della Società uno o più canali che, nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

f) sia stato attivato da parte dell'Ente almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del *whistleblower*;

g) sia stato inserito, all'interno della suddetta Policy, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del *whistleblower*, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;

h) sia stata previsto, nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema di incentivi al rispetto del Modello ed alla segnalazione di situazioni di rischio e suggerimenti all'Organismo di Vigilanza;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 51 di 87
---	---	--

6. introdurre, in ogni caso, un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Dunque, per assicurare l'efficacia esimente del proprio Modello di Organizzazione e Gestione è necessario non solo mantenere un costante controllo di tutte le attività aziendali in cui si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, ma anche mettere in atto opportune azioni preventive volte ad evitare il verificarsi di condizioni di rischio.

Tale prevenzione si attua:

1. individuando le aree "di rischio" al fine di pianificare ed avviare tempestivamente le necessarie azioni correttive;
2. predisponendo per tempo direttive, procedure ed istruzioni scritte;
3. rendendo disponibili mezzi, personale e risorse atti allo svolgimento delle attività;
4. utilizzando personale di competenza adeguata ai vari compiti;
5. verificando, mediante ispezioni e verifiche, la corretta esecuzione delle attività, documentandone sistematicamente lo svolgimento ed i risultati.

I presupposti di corretta attuazione di quanto appena descritto si trovano nel sistema di gestione di NuovoIMAIE, strutturato con:

- **sistema organizzativo** sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell'ambito del sistema organizzativo, viene prestata attenzione ai sistemi motivanti e disciplinari dei dipendenti. Tali sistemi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 52 di 87
---	---	--

- **procedure gestionali ed operative** tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla *separazione di compiti* fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio.

In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, sotto la supervisione dell'Organo di Controllo contabile. In tale ambito la separazione di compiti, con la già citata contrapposizione di funzioni, assume estrema rilevanza (ad esempio fra il ciclo passivo e la funzione finanziaria).

Particolare attenzione è riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici associativi, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso sono sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività dell'Ente e separazione tra il potere decisionale e di firma;

- **poteri autorizzativi e di firma**, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando necessario, la disgiunzione tra il potere decisionale e di firma;
- **sistema di controllo di gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- **comunicazione al personale e sua formazione**: trattasi di due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa riguarda tanto il Codice Etico quanto gli altri strumenti quali: i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all'operare quotidiano. La comunicazione è stata impostata all'interno di NuovoIMAIE in modo tale da essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, è stato sviluppato un adeguato programma di

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 53 di 87
---	---	--

formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

Alcuni di questi elementi sono descritti alle pagine seguenti con eventuale riferimento a specifiche procedure dedicate.

Per dare confidenza dell'applicazione delle azioni di cui sopra ed evidenza della loro efficacia, NuovoIMAIE ha predisposto ed integralmente revisionato il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", di seguito il MOGC, oggetto della presente procedura.

7.2 Descrizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

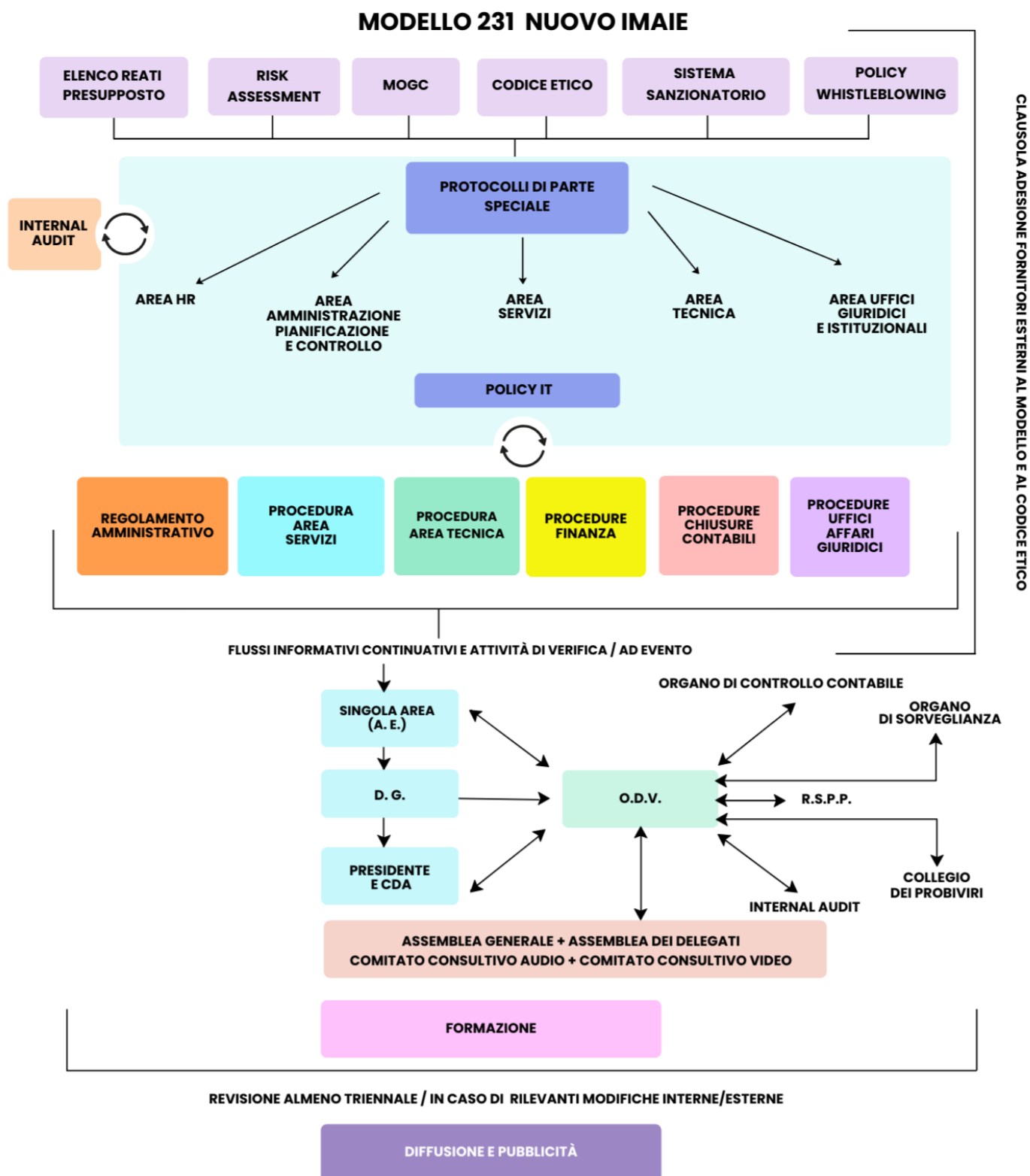
Il presente MOGC descrive in quale modo NuovoIMAIE attua quanto previsto con il D.Lgs. n. 231/2001.

Il MOGC è dettagliato e descritto nei seguenti documenti, parte integrante del MOGC stesso:

Codice Etico
Risk Assessment e Gap Analysis
Sistema disciplinare
Elenco dei Reati ex D.Lgs. 231/2001
Policy Whistleblowing

A seguire viene data rappresentazione grafica della struttura del Modello:

 NUOVO IMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 54 di 87
--	--	---



 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 55 di 87
---	---	--

7.2.1 PG.09 – Codice Etico

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n.231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Tali principi sono presenti nel Codice Etico elaborato da NuovoiMAIE. Il rispetto di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo di NuovoiMAIE. Tali principi sono inseriti nel Codice Etico della Società al quale si fa espresso ed integrale rinvio, costituendo lo stesso parte integrante del Modello.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e l'intero Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, in caso di mancato rispetto, comportano l'applicazione di sanzioni e sono espressamente e formalmente dichiarati vincolanti per tutti i dipendenti (*"Sistema Disciplinare"*) ed esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, l. n. 300/1970, *"mediante affissione in luogo accessibile a tutti"*.

Ove i Fornitori siano direttamente impattati nell'erogazione dei servizi, sono previste clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, *partnership*, ecc.) che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

Le regole comportamentali di cui al Codice Etico devono ritenersi applicate anche nei rapporti tra privati in applicazione del D.Lgs. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 38/2017, ove viene identificato alla nuova lettera *s-bis* dell'art. 25-ter il reato di *"Corruzione tra privati"*, quanto alla sola condotta attiva del corruttore (art. 2635, co. 3, c.c.).

7.2.2 Struttura di Primo Livello - posizioni apicali

Il documento Struttura di Primo Livello - posizioni apicali, individua le metodologie e le definizioni utili alla struttura del modello.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 56 di 87
---	---	--

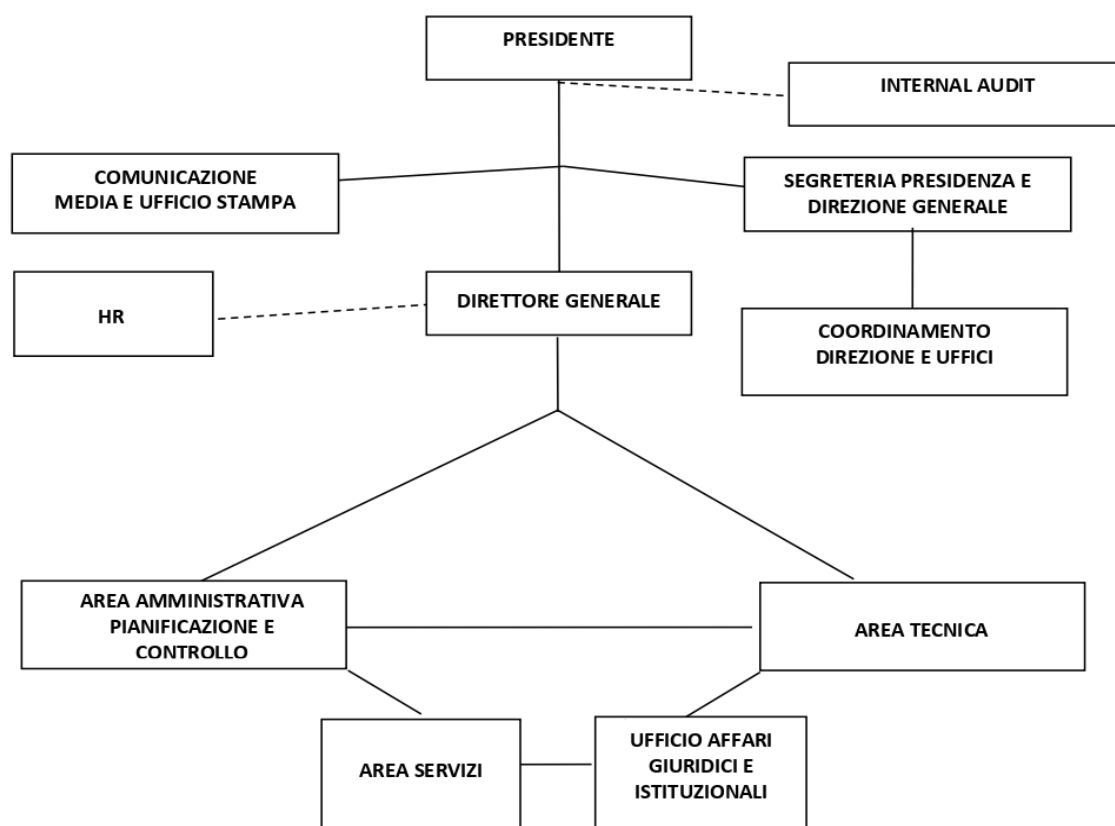
Le persone definite Apicali (A) sono quelle che rivestono funzioni di Rappresentanza, di Amministrazione o Direzione dell'ente (o anche di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) e persone che gestiscono (anche di fatto) e controllano la società (secondo quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001).

Quelle Apicali Estensive (AE) sono quelle che rivestono funzioni operative nei processi potenzialmente a rischio.

L'organizzazione interna di NuovoiMAIE si articola nei seguenti blocchi funzionali principali:

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 57 di 87
---	--	---

 NUOVOIMAIE
ORGANIGRAMMA



Il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, è sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 58 di 87
---	---	--

Inoltre, all'interno di NuovoIMAIE è stato deciso che a nessuno vengano attribuiti esclusivi poteri in violazione di Legge e della Normativa di cui al presente Modello.

Di seguito si riporta il funzionigramma completo dei blocchi funzionali sopra citati e dei rispettivi sotto blocchi:

Struttura e funzioni

Direzione generale:

Al Direttore Generale è affidata la direzione esecutiva di tutte le aree operative, fungendo da raccordo tra le stesse e il Consiglio di Amministrazione in maniera tale da attuare le delibere dell'Organo amministrativo.

Il Direttore Generale partecipa attivamente alla gestione amministrativa dell'Ente:

- sovrintendendo alla fatturazione attiva (*id est*, alle fatture emesse nei confronti degli utilizzatori) e passiva (*id est*, alle fatture emesse nei confronti degli aventi diritto e dei fornitori), nonché alla redazione del bilancio;
- autorizzando le spese di ordinaria amministrazione, fino a un tetto massimo di 5.000 euro;
- supervisionando la gestione delle risorse umane e riferendo al Consiglio di Amministrazione su eventuali problematiche di natura occupazionale e rappresentando la necessità di avvalersi di consulenti esterni;
- sovrintendendo alla gestione finanziaria e agli investimenti, attenendosi nell'attività di *asset allocation* ai criteri di selezione degli strumenti di investimento delineati a quanto stabilito dal Regolamento Amministrativo di gestione.

Il Direttore Generale partecipa all'attività degli Organi dell'Ente prendendo parte alle riunioni del Consiglio di Amministrazione (pur senza diritto di voto) e all'Assemblea dei Delegati per relazionare sui punti all'ordine del giorno di sua competenza. Il Direttore Generale, ove incaricato, può rappresentare Nuovo Imaie davanti alle Istituzioni (Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri, Commissioni Parlamentari di Camera e Senato etc.) e partecipare a incontri e trattative nell'interesse dell'Ente.

Sotto la Direzione Generale, a far data dal 2024, è ricondotta l'Area Comunicazioni e Relazioni Esterne, che cura le comunicazioni dell'Ente con i propri associati e mandanti e con il pubblico.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 59 di 87
---	---	--

Area Amministrativa, Pianificazione e Controllo

L'Area Amministrativa, Pianificazione e Controllo incorpora al suo interno le funzioni di contabilità e bilancio, finanza e *budgeting*, gestione delle risorse umane, operando in particolare nell'ambito dei seguenti processi:

- processo di fatturazione attiva e passiva;
- tesoreria e gestione dei flussi finanziari;
- ripartizione dei diritti e corresponsione dei compensi agli interessati;
- acquisto di beni e servizi;
- redazione del bilancio;
- adempimenti fiscali;
- verifica e controllo degli investimenti effettuati dall'Ente;
- selezione delle risorse umane.

Nell'ambito dell'Area Amministrativa, Pianificazione e Controllo sono allocati l'Ufficio Controllo di Gestione e gli uffici Entrate, Aveni Diritto e Fornitori, come da organigramma approvato il 20.2.2021.

Area Servizi

L'Area Servizi è incaricata della gestione di attività strumentali al buon funzionamento di Nuovo Imaie ed è strutturata in tre sotto-aree:

- a) l'Area Performance Support, dedicata alla gestione di quei compensi che, ai sensi dell'art. 7 della Legge 93/1992, devono essere destinati alle attività di studio e ricerca e alle attività a fini di promozione, di formazione e di sostegno professionale degli artisti interpreti o esecutori. Con riferimento a tali attività, è curata la gestione delle richieste di finanziamento e la verifica sulla rendicontazione delle spese sostenute dai richiedenti;
- b) l'Area Istituzionale, cura la redazione dei verbali e delle delibere e la gestione dei libri sociali, nonché la profilazione dei documenti e la loro archiviazione tramite specifico software.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 60 di 87
---	---	--

Area Tecnica

L'Area Tecnica è incaricata dell'elaborazione delle informazioni relative alla corretta ripartizione dei diritti, che si caratterizza per essere un processo operativo di particolare complessità, essendo gestito attraverso la catalogazione di un vastissimo numero di opere tutelate, la conseguente gestione dei database e, infine, il calcolo dei compensi in base alle informazioni raccolte.

L'Area Tecnica è altresì incaricata della gestione e dello sviluppo dei sistemi informativi di Nuovo Imaie.

Ufficio Affari Giuridici e Istituzionali

L'attività dell'Ufficio consiste prevalentemente nel supporto di natura tecnico-giuridica all'attività di gestione degli accordi con gli utilizzatori/clienti.

Nell'ambito di tale attività, si procede:

- a prendere parte alla definizione dell'accordo con funzione consultiva;
- a predisporre il documento definitivo contenente l'accordo con l'utilizzatore, mettendolo a conoscenza delle altre Aree interessate;
- a curare la gestione generale degli accordi già in essere con gli utilizzatori;
- a seguire per conto dell'Ente il contenzioso affidato a professionisti esterni;
- a curare le vicende inerenti al pignoramento presso terzi dei compensi degli aventi diritto da parte dei loro creditori.

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., designata dal datore di lavoro, al quale risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 2, comma 1, lettera f).

Coordina il servizio di prevenzione e protezione al fine di:

- Individuare i fattori di rischio, effettuare la valutazione dei rischi ed individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- Elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., e i sistemi di controllo di tali misure;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 61 di 87
---	---	--

- Elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- Proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- Partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- Fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- Organizzare, se non fatto direttamente dal datore di lavoro, la riunione periodica sulla sicurezza come definita dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Medico competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., che collabora, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al decreto 81/08 (art. 2, comma 1, lettera h).

In particolare:

- Collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione, alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- Programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici;
- Istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- Fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- Comunica per iscritto in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 62 di 87
---	--	---

protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

- Visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno.

7.2.3 *Organismo di Vigilanza*

Al fine di un'efficace attuazione del modello, NuovoiMAIE ha incaricato un Organismo di Vigilanza, composto da tre membri nominati dal CdA. La struttura, le funzioni ed i poteri dell'OdV comprendono i seguenti elementi:

7.2.4 *Compiti dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti funzioni:

- vigilanza **sull'effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - **presentazione di proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le diverse funzioni interessate o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Presidente ed il CdA;
 - **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 63 di 87
---	---	--

Si tratta di una serie di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché una continuità di azione elevata.

7.2.5 *Principali requisiti dell’Organismo di Vigilanza*

A questo scopo appare opportuno riassumere sinteticamente quelli che appaiono i principali requisiti dell’Organismo di Vigilanza.

Autonomia ed indipendenza: queste qualità si ottengono con l’inserimento dell’Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica, la più elevata possibile, ad esempio prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo dell’Ente – es. il Presidente ovvero il Direttore Generale - ma anche all’Assemblea Generale, all’Assemblea dei Delegati, al Consiglio di Amministrazione, all’Organo di Sorveglianza, all’Organo di Controllo contabile. A questa collocazione deve accompagnarsi, inoltre, la non attribuzione di 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 stesso.

Professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l’Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l’attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale.

È evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al *flow-charting* di procedure e processi per l’individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l’individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all’atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 64 di 87
---	---	--

consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, si rende necessaria, anche per la tipologia di realtà aziendale quale è quella di NuovoiMAIE, la presenza di una struttura interna dedicata all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire anche pareri consultivi sulla costruzione del Modello, affinché questo non nasca già con punti di debolezza o falle in riferimento ai reati che si intende evitare: pareri consultivi, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi.

È compito dell'OdV procedere annualmente con frequenza definita, di solito trimestralmente, a una verifica e resoconto dei principali atti associativi e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio. Il sistema di controllo documenta (anche attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli e la supervisione.

I flussi informativi

Affinché l'OdV possa svolgere utilmente le sue funzioni ed il Modello possa essere considerato efficacemente attuato, è necessaria la previsione di un sistema di flussi informativi che assicurino l'interrelazione tra l'OdV e la realtà associativa, intesa sia nelle sue componenti istituzionali, sia nella varietà ed articolazione delle risorse umane impiegate.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 65 di 87
---	---	--

Verso l'OdV

L'OdV è il collettore di ogni informazione, comunicazione, documentazione rilevante ai fini dell'attuazione del Modello e della verifica della sua osservanza.

In particolare, ognuno dei destinatari del Modello ha l'obbligo di segnalare all'OdV ogni circostanza atta ad integrare una violazione del Modello, ivi compreso il Codice Etico (che, come detto, costituisce parte integrante del Modello stesso). L'inottemperanza all'obbligo di segnalazione costituisce essa stessa violazione del Modello oltre che illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del Sistema Sanzionatorio.

Nella comunicazione all'OdV, il segnalante deve indicare gli specifici elementi su cui si basa l'ipotesi di violazione del Modello; la comunicazione può esser inoltrata alla casella di posta elettronica riservata all'OdV: odv@nuovoimaie.it. Nella gestione della segnalazione l'OdV garantisce l'anonimato del segnalante e si assicura che questi non subisca atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Presidente ovvero il Direttore Generale deve dare comunicazione all'OdV dell'inizio di ogni procedimento disciplinare concernente un'ipotesi di violazione del Modello, così come dell'esito del procedimento stesso. Gli organi di controllo interno interagiscono con l'OdV, segnalando tempestivamente a quest'ultimo ogni criticità o anomalia riscontrata nell'esercizio della loro funzione.

Deve esser comunicata all'OdV ogni notizia concernente l'eventuale coinvolgimento di NuovoiMAIE in un procedimento avviato ai sensi del Decreto.

Deve inoltre esser segnalata all'OdV ogni informazione pertinente con l'instaurazione, lo svolgimento e l'esito di ogni procedimento sanzionatorio pubblico, sia esso di carattere penale od amministrativo (quali ad esempio quelli in materia fiscale o lavoristica), o di ogni procedimento concernente soggetti apicali o subordinati della Società per azioni od omissioni realizzate nell'esercizio delle loro funzioni e comunque nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 66 di 87
---	---	--

Deve altresì esser comunicato all'OdV ogni cambiamento dell'assetto operativo o della governance associativa; ogni operazione straordinaria (quali ad esempio la trasformazione, la fusione o la scissione); ogni operazione finanziaria che presenti un rilievo peculiare per entità, modalità, rischiosità, atipicità; ogni mutamento del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro; l'ottenimento di erogazioni pubbliche, di nuove licenze od autorizzazioni e in genere l'emissione di ogni provvedimento amministrativo di rilievo concernente NuovolMAIE; la partecipazione a gare pubbliche e in genere l'instaurazione di rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione.

Dall'OdV

Nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV riporta:

- a) al CdA su base periodica (almeno annuale), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello;
- b) al CdA, su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti o orali, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo.

L'OdV potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia da questi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti o accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Analogamente, l'OdV potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti o accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri degli Organi apicali, l'OdV riporta a tali organi per l'adozione di adeguati provvedimenti.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 67 di 87
---	---	--

7.2.6 *La tutela e la procedura Whistleblowing*

La tutela del Whistleblower

Il D.Lgs. 24/2023 ha riformato la disciplina a tutela del *whistleblower*, che già ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/2001 prevedeva l'inserimento nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Ente:

- di specifici canali, di cui almeno uno informatizzato, di segnalazione degli illeciti e delle violazioni del Modello organizzativo, che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (art. 6, comma 2-bis, lett. a) e b), D.Lvo. 231/2001). A far data dal 17 dicembre 2023, per le realtà aziendali con un numero di lavoratori pari o inferiore a 50, è stata introdotta un'ulteriore modalità di segnalazione esterna predisposta e gestita dall'ANAC. Tale Autorità, sentito il Garante Privacy, ha altresì adottato delle Linee Guida in tema di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo il ricorso a strumenti di crittografia che garantiscono la riservatezza del segnalante e della persona segnalata nella segnalazione;
- del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (art. 6, comma 2-bis, lett. c), D.Lvo. 231/2001);
- dell'esclusione da responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso canali di segnalazione previsti dal decreto, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione fosse necessaria allo svelamento della violazione;
- di sanzioni disciplinari per coloro che violino la riservatezza del segnalante e per coloro che, all'opposto, fanno, per dolo o colpa grave, segnalazioni infondate (art. 6, comma 2-bis, lett. d) D.Lvo. 231/2001);
- della nullità del licenziamento ritorsivo e delle altre misure discriminatorie o ritorsive – compreso il mutamento di mansioni – del soggetto segnalante, derivanti, direttamente o indirettamente, dalla segnalazione (art. 6, comma 2-quater D.Lvo. 231/2001);

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 68 di 87
---	---	--

- dell'assistenza/consulenza a titolo gratuito circa le modalità di segnalazione e protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità di azioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

La procedura di Whistleblowing

NuovoIMAIE ha già adottato, in ragione degli obblighi normativi, una procedura idonea per le segnalazioni dei *whistleblowers*, per l'integrale conoscenza della quale si rimanda all'apposita policy.

La procedura per le segnalazioni dei *whistleblowers* sopra descritta costituisce parte integrante del Modello stesso.

7.2.7 Elenco dei Reati ex D.Lgs 231/2001

Uno dei cardini su cui si deve basare un Modello efficace di controllo è la formazione. NuovoIMAIE ha emesso il documento relativo all'Elenco dei Reati ex D.Lgs. 231/2001 con una duplice finalità di formazione:

- a) rendere edotte tutte le persone coinvolte nella attività aziendali circa i reati presupposto del modello;
- b) garantire costante aggiornamento.

Nella procedura vengono elencati i riferimenti normativi a cui ci si riferisce nel protocollo applicativo del MOGC di NuovoIMAIE.

7.2.8 Protocollo attuativo interno MOGC di NuovoIMAIE

Questo documento raccoglie la puntuale analisi riferita ad ogni singola fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

Nel documento sono analizzati tutti i riferimenti normativi presupposto e per ogni fattispecie di reato si procede come a seguire:

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 69 di 87
---	---	--

- identificazione delle “*aree a rischio*”;
- identificazione dei destinatari e definizione dei principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio;
- identificazione delle procedure specifiche di evidenza e documentazione atti ed elementi fondamentali del processo decisionale delle singole operazioni a rischio;
- identificazione delle istruzioni e verifiche dell’OdV.

8 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nell’espletamento delle attività considerate a rischio in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, NuovoiMAIE ha posto in essere ed efficacemente attuato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito anche “SGSSL”), che, pur essendo privo di ulteriore presidio – volontario e non obbligatorio – rappresentato dalla certificazione da parte di un ente terzo, si presenta solidamente strutturato e puntualmente articolato.

L’art. 30 del D.lgs. 81/2008 prevede che il modello di organizzazione e gestione di cui al D.lgs. n. 231 del 2001, per essere idoneo ed efficace, debba essere adottato ed attuato assicurando un sistema aziendale per l’adempimento degli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 70 di 87
---	---	--

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale di cui al D.lgs. n. 231 del 2001 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate.

Per la disciplina di dettaglio si rimanda all'apposito Protocollo della Parte Speciale.

9 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del CdA di NuovoiMAIE.

È peraltro riconosciuta allo stesso la facoltà, sentito l'OdV, di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e/o di minima rilevanza. Il tutto compatibilmente con quanto previsto nel Codice Etico.

10 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per garantire l'efficacia del Modello, NuovoiMAIE si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

10.1 Comunicazione, diffusione e formazione verso i dipendenti

- Comunicazione tramite *e-mail* al momento dell'adozione della nuova versione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una informativa da parte della Direzione per comunicare che NuovoiMAIE ha aggiornato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui è conservata copia cartacea presso la Segreteria e copia informatica sul sito internet della Associazione. L'informativa ha in allegato un modulo di presa visione da trasmettere all'OdV debitamente sottoscritto a cura del dipendente in indirizzo.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 71 di 87
---	---	--

- Consegna ai nuovi dipendenti della documentazione sopra descritta ed inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato.
- Presentazione in aula a beneficio dei responsabili operativi di NuovoiMAIE nel corso della quale:
 - Si informa in merito alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
 - Si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dall'Associazione all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - Si descrivono la struttura ed i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione ed il suo aggiornamento;
 - Si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
 - Sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001) dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da NuovoiMAIE.

10.2 Comunicazione e formazione verso fornitori e consulenti

Inserimento di specifica clausola contrattuale, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):

- di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
- di impegno al rispetto dello stesso;
- di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 72 di 87
---	---	--

11 SISTEMA DISCIPLINARE

11.1 La funzione del sistema disciplinare

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 231 del 2001 stabiliscono la necessaria predisposizione di un «*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*» affinché quest'ultimo assuma efficacia esimente rispetto alla responsabilità penale dell'Ente. A tal fine si rivolge a tutti i Destinatari del Modello e del Codice Etico e dunque a tutti i membri degli Organi sociali oltre che ai dipendenti.

L'istituzione di un sistema sanzionatorio, che sia commisurato alle violazioni idealmente realizzabili, risponde alla duplice finalità di:

- Aumentare il grado di effettività del Modello (nel suo complesso), fungendo da deterrente rispetto alla commissione di atti violativi;
- Rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'Organismo di Vigilanza.

Le eventuali trasgressioni poste in essere saranno debitamente accertate e sanzionate, secondo criteri di uguaglianza, proporzionalità ed efficacia. Segnatamente, una volta accertata la violazione secondo le procedure stabilite dal presente protocollo, le sanzioni disciplinari saranno applicate in conformità ai seguenti criteri commisurativi:

- gravità oggettiva della violazione, tenuto conto delle sue conseguenze lesive per l'Ente e per i Terzi, nonché del grado di distacco del comportamento concretamente realizzato rispetto alla condotta conforme al Modello;
- intenzionalità del comportamento ovvero grado di negligenza, imprudenza o imperizia connotante la condotta posta in essere;
- importanza delle mansioni assegnate al soggetto agente e relativo livello di responsabilità gerarchica e di autonomia all'interno dell'Associazione;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella determinazione della violazione;
- comportamento complessivo del trasgressore, anche in considerazione della condotta tenuta successivamente alla realizzazione della violazione;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 73 di 87
---	---	--

- precedenti disciplinari del trasgressore ed eventuale recidivanza nella medesima violazione o in violazioni analoghe.

Il corretto funzionamento del sistema di accertamento e sanzionamento delle violazioni del Modello costituisce condizione essenziale della fattiva attuazione di questo e presupposto imprescindibile della sua efficacia in sede giudiziaria quale esimente della responsabilità penale dell'Ente.

11.2 Il concetto di violazione del modello.

Si intende per *“violazione del Modello”* ogni comportamento, contrassegnato da dolo o da colpa, che contrasti con i principi espressi nel presente Modello organizzativo, per come segnatamente espressi nel Codice Etico, e con le disposizioni stabilite nella presente Parte generale e nella Parte speciale del Modello, ivi compresi i corpi di regole richiamati dal Modello stesso e costituenti parte integrante del medesimo, nonché le procedure interne.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico e/o della Policy Whistleblowing nei limiti e secondo quanto ivi stabilito. Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco – anche solo in forma tentata – a violare le regole di condotta imposte dal Modello, dal Codice Etico e dalla Policy Whistleblowing nonché, più in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello.

11.3 I destinatari del sistema disciplinare

Il Sistema disciplinare, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

1. Prestatori di lavoro subordinato, dipendenti, collaboratori coordinati non occasionali (di seguito Dipendenti);
2. Associati;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 74 di 87
---	---	--

3. Organi Sociali e loro componenti (Assemblea Generale; Assemblea dei Delegati; CdA; Presidente; Organo di Sorveglianza; Organo di controllo contabile; Collegio dei Probiviri; Comitato Consultivo Audio; Comitato Consultivo Video; OdV);

4. Consulenti (Società di consulenza, Professionisti, etc.); Collaboratori [lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, tirocinanti, etc.]; Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con NuovoiMAIE rapporti contrattuali (ad es. Utilizzatori, Società di outsourcing, società interinali) – di seguito, Soggetti Terzi.

L'applicazione del Sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale – o di altro carattere – eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti sopra citati, per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni ovvero per uno dei comportamenti censurati dal D.lgs. n. 24/2023.

A norma dell'art. 2106 c.c. il presente Sistema sanzionatorio integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, CCNL) di categoria riferito al personale dipendente, lo Statuto e/o il Regolamento interno, ferma restando l'applicazione degli stessi per le ipotesi ivi delineate.

11.4 Le tipologie sanzionatorie.

11.4.1 *Le sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)*

Qualora un lavoratore dipendente violi i principi o le disposizioni del presente Modello, del Codice Etico, delle Procedure, dei Regolamenti e più in generale delle specifiche regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente protocollo, ciò costituirà sempre un illecito disciplinare, determinando per il soggetto autore l'applicabilità delle sanzioni stabilite in conformità al vigente Contratto Collettivo Nazionale e allo Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300).

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 75 di 87
---	---	--

E dunque, ogni notizia di violazione comporterà l'avvio di un procedimento disciplinare che implicherà, laddove fosse accertata la violazione, l'applicazione di una conseguente sanzione disciplinare proporzionata alla gravità del fatto illecito.

In particolare, le sanzioni applicabili al personale dipendente non dirigente sono:

a) **Richiamo verbale.** Tale sanzione può essere applicata qualora si tratti di infrazioni colpose di lieve entità e fuori dai casi di recidivanza.

b) **Ammonizione scritta.** Tale sanzione può essere applicata in caso di recidivanza in una delle violazioni sanzionabili con il richiamo verbale, nonché per violazioni colpose del Modello aventi rilevanza esterna e per la mancata partecipazione ingiustificata alle attività di informazione e formazione sul Modello, oltre che per la ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e della Policy whistleblowing ma concernenti situazioni non particolarmente a rischio.

c) **Multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione.** Tale sanzione può essere applicata in caso di comportamento colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, possa compromettere l'efficacia prevenzionistica del Modello, come a titolo d'esempio: recidivanza nella commissione delle trasgressioni di cui alla lettera b); violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione delle attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; inosservanza delle regole che strutturano il sistema delle deleghe e delle procure; inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni organizzative specificamente dirette al dipendente; inosservanza delle tutele disciplinate dal Decreto whistleblowing; omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità nei casi in cui tale vigilanza investa aree a rischio-reato.

d) **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i dieci giorni.** Tale sanzione può essere applicata in caso di comportamento gravemente colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, abbia effettivamente ostacolato l'efficacia preventiva del Modello, come a titolo d'esempio: tutti i comportamenti richiamati alla lettera precedente ma connotati da particolare gravità, pur restando nei limiti dell'elemento soggettivo colposo; violazione degli obblighi di comunicazione verso

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 76 di 87
---	---	--

le Autorità pubbliche od ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese; violazione degli obblighi di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza; ogni altra grave violazione procedurale del Modello o riconducibile al Decreto whistleblowing, tale da esporre l'Ente a responsabilità nei confronti dei terzi.

e) **Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore (licenziamento con preavviso per giustificato motivo).** Tale sanzione può essere applicata in caso di violazioni gravi del Modello e/o riferibili al Decreto whistleblowing, quali: recidivanza reiterata nelle violazioni di cui alle lettere c) e d); violazioni del Modello dirette alla realizzazione di almeno uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; rilascio di informazioni false richieste dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle sue funzioni.

f) **Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa).** Tale sanzione può essere applicata in tutte le ipotesi di violazioni dolose del Modello e/o riferibili al Decreto whistleblowing, atte ad esporre NuovoIMAIE alla responsabilità da reato ai sensi del Decreto o comunque a responsabilità amministrativa di carattere sanzionatorio, nonché in ipotesi di violazione fraudolenta del Modello inequivocabilmente diretta alla realizzazione di almeno uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto e in ipotesi di ostacolo doloso dell'attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza posto in essere mediante l'occultamento, la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione.

Le disposizioni del presente paragrafo, laddove necessario, sono integrate e, laddove incompatibili, sono sostituite dalle norme stabilite in materia disciplinare dagli Accordi Collettivi siglati dalle Associazioni sindacali di riferimento.

Qualora l'OdV prenda atto di una delle violazioni precedentemente indicate, commessa da parte di un dipendente in posizione non dirigenziale, dovrà trasmettere al Direttore Generale di NuovoIMAIE una relazione contenente:

- (i) Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- (ii) La descrizione della condotta irregolare;
- (iii) L'indicazione delle previsioni del Modello e/o della normativa whistleblowing violate con tale condotta;
- (iv) Eventuale documentazione comprovante la violazione.

A seguire il Direttore Generale valuterà la posizione dell'interessato e darà eventualmente avvio al procedimento sanzionatorio. Il Direttore Generale cura inoltre l'effettiva applicazione della sanzione eventualmente irrogata, salvo che sia

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 77 di 87
---	---	--

da irrogare la sanzione del licenziamento, ipotesi per la quale il predetto Organo dovrà agire di concerto con il Presidente dell'Associazione.

L'OdV, informato dal Direttore Generale, verifica l'applicazione del provvedimento di irrogazione della sanzione.

11.5 Le sanzioni per i dirigenti.

Qualora un dirigente violi i principi o le disposizioni del presente Modello incorrerà nelle sanzioni ivi stabilite in conformità alla lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Laddove la violazione accertata dimostri un comportamento del dirigente tale da far ritenere irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente stesso sarà assunta la misura del licenziamento. Tale sanzione, a titolo d'esempio, può essere applicata in caso di gravi e reiterate violazioni del Modello e/o riferibili al Decreto whistleblowing; di ricorrenza delle violazioni di cui alle lettere e) ed f) del paragrafo 2.1; di violazione significativa dell'obbligo di sorveglianza sul personale soggetto alla sua responsabilità e operante in processi interni riconosciuti a rischio dal presente Modello; di violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni apprese direttamente o indirettamente e non connotate da particolare lievità; di violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; di violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione delle attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; di violazione dolosa delle regole che strutturano il sistema delle deleghe e delle procure.

Laddove il dirigente venga sanzionato con una misura più grave dell'ammonizione scritta, sarà revocata *ipso facto* l'eventuale procura con potere di rappresentanza conferitagli da NuovoIMAIE.

Qualora l'OdV prenda atto di una delle violazioni precedentemente indicate, commessa da parte di un Dirigente, dovrà trasmettere al Direttore Generale (salvo che la violazione non sia commessa da questo ultimo, ipotesi in cui l'OdV dovrà trasmettere al Presidente) una relazione contenente:

- (i) Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 78 di 87
---	---	--

- (ii) La descrizione della condotta irregolare;
- (iii) L'indicazione delle previsioni del Modello e/o della normativa whistleblowing violate con tale condotta;
- (iv) Eventuale documentazione comprovante la violazione.

A seguire il Direttore Generale, ovvero il Presidente in caso di violazione commessa dal Direttore Generale, valuterà la posizione dell'interessato e darà eventualmente avvio al procedimento sanzionatorio. Il Direttore Generale, ovvero il Presidente in caso di violazione commessa dal Direttore Generale, cura inoltre l'effettiva applicazione della sanzione eventualmente irrogata.

L'OdV, informato dal Direttore Generale, ovvero dal Presidente in caso di violazione commessa dal Direttore Generale, verifica l'applicazione del provvedimento di irrogazione della sanzione.

11.6 Le misure nei confronti di uno dei componenti dei seguenti organi: Assemblea Generale; Assemblea dei Delegati; CdA; Presidente; Organo di Sorveglianza, Collegio dei Probiviri, Comitato Consultivo Audio, Comitato Consultivo Video

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello e/o di quanto previsto e disciplinato dal Decreto whistleblowing e/o di quanto disciplinato nei Regolamenti riferibili a ciascun organo di appartenenza da parte di uno dei componenti degli organi sopra individuati, deve informare tempestivamente il Presidente del NuovoIMAIE (salvo che la segnalazione non riguardi questo ultimo, ipotesi in cui dovrà essere informato l'Organo di Sorveglianza), affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto associativo.

In particolare, in caso di violazione del Modello nelle ipotesi sopra emarginate, sentito l'Organismo di Vigilanza, il CdA, su proposta del Presidente, ha facoltà di procedere direttamente all'applicazione della misura dell'ammonizione scritta, laddove la violazione accertata non rivesta carattere di particolare gravità. Con le medesime modalità di decisione, il CdA, su proposta del Presidente, può applicare la misura della estromissione dall'associazione della persona sanzionanda ovvero la

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 79 di 87
---	---	--

decadenza della funzione della stessa, laddove la violazione, pur non rivestendo carattere di particolare gravità, abbia leso il rapporto fiduciario del sanzionando con l'Ente.

Se, invece, siano imputabili alla persona sanzionanda violazioni di particolare gravità, spetterà al CdA, su proposta del Presidente, sentito l'Organismo di Vigilanza, applicare le più severe sanzioni della sospensione temporanea dalla carica e, nei casi di compromissione definitiva del rapporto fiduciario con NuovolMAIE, della revoca della carica. Laddove la persona sanzionanda sia membro del CdA, tale Organo opererà secondo i meccanismi sopra individuati con l'esclusione del predetto membro.

In caso di accertata violazione del Regolamento dell'organo di appartenenza, il soggetto in parola sarà sanzionato secondo quanto previsto dal singolo Regolamento dell'organo di appartenenza.

A titolo d'esempio, sono considerate violazioni di particolare gravità quelle inequivocamente dirette ad eseguire, ad agevolare o ad istigare uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; ogni violazione che, a mente del paragrafo 2.1, determini il licenziamento disciplinare; la violazione dei principi e delle disposizioni del Modello volti a regolamentare i rapporti con i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di Pubblico Servizio; l'effettuazione in favore di partners dell'Ente di prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con gli stessi; il rilascio ad organismi pubblici di dichiarazioni false finalizzate a conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati; il riconoscimento in favore di collaboratori esterni di compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale; l'inosservanza delle norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale dell'Ente.

Nel caso in cui le gravi violazioni di cui all'ultimo capoverso siano riferibili all'intero CdA, spetta all'Organo di Sorveglianza convocare con urgenza l'Assemblea dei Delegati, la quale procederà alla nomina di un nuovo Consiglio di Amministrazione, rappresentando l'esigenza che ciascuno dei componenti del precedente Organo si dimetta dalla carica rivestita; relativamente alle violazioni meno gravi, sempre nel caso in cui esse siano ascrivibili all'intero CdA, spetta sempre all'Organo di Sorveglianza – anche senza necessità di convocare l'Assemblea dei Delegati – irrogare la sanzione dell'ammonizione scritta.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 80 di 87
---	---	--

11.7 Le misure nei confronti dell’Organo di controllo contabile.

Qualora l’Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello e/o di quanto previsto e disciplinato dal Decreto whistleblowing da parte di uno dei componenti dell’Organo di controllo contabile, deve informare tempestivamente il Presidente, affinché – dopo idoneo passaggio in CdA – provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto associativo.

Il Presidente, sentito il CdA e l’Organismo di Vigilanza, ha facoltà di procedere direttamente all’applicazione della misura dell’ammonizione scritta laddove la violazione accertata non rivesta carattere di particolare gravità. Con le medesime modalità di decisione, il Presidente, sentito il CdA, può applicare la misura della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite, laddove la violazione, pur non rivestendo carattere di particolare gravità, abbia leso il rapporto fiduciario del soggetto con l’Ente.

Se, invece, siano imputabili al membro dell’Organo di controllo contabile/all’intero Organo di controllo contabile violazioni di particolare gravità, spetterà sempre al Presidente, sentito il CdA e l’Organismo di Vigilanza, applicare le più severe sanzioni della sospensione temporanea dalla carica e, nei casi di compromissione definitiva del rapporto fiduciario con NuovoIMAIE, della revoca della carica, rappresentando altresì in forma scritta all’Organo di controllo contabile l’esigenza che ciascuno dei suoi componenti si dimetta dalla carica rivestita.

A titolo d’esempio, sono considerate violazioni di particolare gravità quelle inequivocamente dirette ad eseguire, ad agevolare o ad istigare uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; ogni violazione che, a mente del paragrafo 2.1, determini il licenziamento disciplinare; la violazione dei principi e delle disposizioni del Modello volti a regolamentare i rapporti con i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di Pubblico Servizio; l’effettuazione in favore di partners dell’Ente di prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con gli stessi; il rilascio ad organismi pubblici di dichiarazioni false finalizzate a conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati; il riconoscimento in favore di collaboratori esterni di compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 81 di 87
---	---	--

l'inosservanza delle norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale dell'Ente.

11.8 Le misure nei confronti dell'O.d.V.

Qualora l'Organismo di Vigilanza abbia tenuto una condotta imprudente e negligente nell'esercizio delle sue funzioni, il Presidente, di concerto con il CdA, può applicare la sanzione disciplinare dell'ammonizione scritta. Qualora l'Organismo abbia tenuto una condotta gravemente imprudente o negligente nell'esercizio delle sue funzioni oppure abbia violato dolosamente i principi o le regole del Modello, il Presidente, di concerto con il CdA, può applicare la sanzione della revoca dell'incarico.

11.9 Le misure nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori.

Qualora un fornitore, un collaboratore, un consulente, un utilizzatore o altro terzo vincolato all'Ente da un rapporto contrattuale realizzi un comportamento in contrasto con il Modello, saranno applicate le penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.

Con riferimento ai mandatarî dell'Ente, la violazione dei principi e delle regole contenuti nel Modello e nel Codice Etico rappresenta una giusta causa di revoca del mandato da parte di NuovoiMAIE, come regolato dai contratti di mandato.

Laddove l'OdV rilevi una violazione da parte di una controparte contrattuale, trasmetterà al Presidente del CdA ovvero al Direttore Generale, in ragione della tipologia del contratto, una relazione contenente:

- (i) Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- (ii) La descrizione della condotta (attiva o omissiva) posta in essere rilevata;

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 82 di 87
---	---	--

(iii) L'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico violate con tale condotta;

(iv) Eventuali altri documenti comprovanti l'irregolarità.

Gli Organi deputati valuteranno quindi se procedere all'adozione del rimedio contrattualmente previsto applicabile al caso di specie.

Compete infatti all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

11.10 La procedura d'accertamento delle violazioni. Regole generali.

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni del Modello e per l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari tiene conto delle peculiarità derivanti dal diverso *status* giuridico dei destinatari. Ad ogni modo l'attività accertativa e sanzionatoria vede il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza (eccettuati i casi in cui sia quest'ultimo il soggetto incolpato della violazione) ed è ispirato ai principi di imparzialità e del contraddittorio.

11.10.1 Accertamento della violazione nei confronti dei dipendenti (non dirigenti).

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un lavoratore dipendente non dirigente oppure l'Organismo di Vigilanza ovvero il Gestore delle segnalazioni nell'espletamento delle attività agli stessi competenti riscontrino elementi di una possibile violazione del Modello ovvero un'irregolarità rilevante ai sensi della Policy whistleblowing (che comunque costituisce parte integrante del Modello) addebitabile ad un lavoratore dipendente non dirigente, si adoperano per raccogliere tutti gli elementi necessari all'accertamento dell'addebito.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 83 di 87
---	---	--

Se l'Organismo di Vigilanza o il Gestore delle segnalazioni accertano la sussistenza della violazione da parte del lavoratore ne informano il Direttore Generale, il quale, rivestendo altresì la qualifica di datore di lavoro, provvederà a contestare l'addebito al lavoratore secondo i tempi e le forme previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. Entro dieci giorni dalla comunicazione della contestazione, il lavoratore ha diritto di esporre tutte le sue difese sia verbalmente che per iscritto. Se il Direttore Generale, sentito l'Organismo di Vigilanza, ritiene comunque sussistente la violazione, procede con l'irrogazione della relativa sanzione a norma dei paragrafi che precedono e comunque non oltre dieci giorni – o il tempo maggiormente necessario in ragione del caso di specie – dalla presentazione delle eventuali difese da parte del lavoratore. Le sanzioni disciplinari del richiamo verbale e dell'ammonizione scritta possono essere irrogate dal Direttore Generale (che riveste la qualifica di datore di lavoro), comunque previa audizione dell'Organismo di Vigilanza.

L'esito del procedimento disciplinare è sempre comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Le disposizioni del presente paragrafo, laddove necessario, sono integrate e, laddove incompatibili, sono sostituite dalle norme stabilite in materia disciplinare dagli Accordi Collettivi siglati dalle Associazioni sindacali di riferimento.

11.10.2 *Accertamento della violazione nei confronti dei dirigenti.*

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un dirigente oppure l'Organismo di Vigilanza ovvero il Gestore delle segnalazioni, nell'espletamento delle attività agli stessi competenti, riscontrino elementi di una possibile violazione del Modello ovvero un'irregolarità rilevante ai sensi della Policy whistleblowing (che comunque costituisce parte integrante del Modello) addebitabile ad un dirigente, ne informano immediatamente il Direttore Generale ovvero, in caso di violazione addebitabile a questo ultimo, il Presidente del CdA.

Se il Direttore Generale ovvero, in caso di violazione addebitabile a questo ultimo, il Presidente del CdA, sentito l'Organismo di Vigilanza, ritiene sussistente la violazione, la contesta al dirigente, il quale può esporre le sue difese sia verbalmente che per

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 84 di 87
---	---	--

iscritto nel termine di dieci giorni. Se il Direttore Generale ovvero, in caso di violazione addebitabile a questo ultimo, il Presidente del CdA, sentito nuovamente l'Organismo di Vigilanza, ritiene comunque sussistente la violazione, procede con l'irrogazione della relativa sanzione a norma dei paragrafi che precedono.

L'esito del procedimento disciplinare è sempre comunicato all'Organismo di Vigilanza.

11.10.3 Accertamento della violazione nei confronti di uno dei componenti dei seguenti organi: Assemblea Generale; Assemblea dei Delegati; CdA; Presidente; Organo di Sorveglianza, Collegio dei Probiviri, Comitato Consultivo Audio, Comitato Consultivo Video

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 11.6

11.10.4 Accertamento della violazione nei confronti dell'Organo di controllo contabile

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 11.7

11.10.5 Accertamento della violazione nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori (Terzi)

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un fornitore, collaboratore, consulente, utilizzatore o altro terzo vincolato da rapporto contrattuale oppure l'Organismo di Vigilanza ovvero il Gestore delle segnalazioni, nell'espletamento delle attività agli stessi competenti, riscontrino elementi di una possibile violazione del Modello ovvero un'irregolarità rilevante ai sensi della Policy whistleblowing (che comunque costituisce parte integrante del Modello) addebitabile ad uno dei predetti soggetti, ne informano immediatamente il Direttore Generale che, con l'ausilio della Responsabile della funzione aziendale che usufruisce del rapporto contrattuale in questione, raccoglie tutti gli elementi necessari all'accertamento dell'addebito.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 85 di 87
---	---	--

Se viene accertata una violazione di lieve entità, è lo stesso Direttore Generale che provvede a comunicare al trasgressore una diffida scritta, informandone l'Organismo di Vigilanza.

In caso d'accertamento di violazioni non lievi o di reiterazione significativa nelle violazioni non lievi, invece, l'Organismo di Vigilanza informa il Direttore Generale che, sentiti l'Organismo di Vigilanza stesso e il Responsabile della funzione aziendale interessata, può provvedere ad applicare le penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.

11.10.6 *Accertamento della violazione nei confronti dell'O.d.V.*

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 11.8

11.10.7 *Procedura della contestazione*

La violazione 231, una volta venuta a conoscenza dell'Organo individuato competente per l'accertamento, deve essere notificata entro dieci giorni all'incolpato per mezzo di lettera consegnata a mani presso i locali dell'Ente ovvero di raccomandata A/R da recapitarsi presso l'indirizzo di residenza/domicilio.

La notifica deve contenere tutti gli elementi relativi alla violazione contestata, sì da mettere l'incolpato in condizione di potersi difendere.

Entro sette giorni dal ricevimento della contestazione, l'incolpato ha diritto a presentare eventuali giustificazioni scritte; a chiedere di essere sentito; a chiedere che siano sentite persone in grado di riferire sui fatti addebitatigli. L'incolpato ha diritto di farsi assistere nella propria difesa da chiunque egli voglia, purché si tratti di una persona prontamente reperibile.

Qualora entro detto termine l'incolpato non abbia esercitato alcuna delle predette facoltà, l'Organo competente ad accertare la violazione potrà prendere le proprie determinazioni ed eventualmente adottare la sanzione disciplinare ritenuta più idonea.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 86 di 87
---	---	--

11.11 Registro delle sanzioni disciplinari.

È istituito e conservato in triplice copia presso la Direzione Generale, l'Organo di Sorveglianza e l'Organismo di Vigilanza il Registro delle sanzioni disciplinari, ove vengono annotate in ordine cronologico tutte le sanzioni disciplinari irrogate a fronte dell'accertamento di violazioni del Modello e della Policy whistleblowing.

L'annotazione spetta di regola all'organo sanzionatore.

Il Registro delle sanzioni disciplinari può avere formato informatico; ad ogni annotazione da parte dell'organo sanzionatore, esso viene inviato completo dell'ultimo aggiornamento agli altri organi deputati alla conservazione del Registro (Direzione Generale, l'Organo di Sorveglianza e l'Organismo di Vigilanza, eccettuato il caso di sanzionamento di tali organi).

11.12 Informazione e formazione

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema disciplinare, è pubblicato, nella sua versione completa, sul sito internet di NuovolMAIE ed affisso presso la sede legale dell'Ente, in luogo accessibile a tutti; distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti, Assemblea Generale; Assemblea dei Delegati; CdA; Presidente; Organo di Sorveglianza, Collegio dei Probiviri, Comitato Consultivo Audio, Comitato Consultivo Video ed Organismo di Vigilanza anche mediante specifica normativa aziendale (Buste paga, Circolari, Comunicazioni, ecc.); portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.

Sarà comunque cura della Associazione informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno – dell'approvazione del Sistema sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione.

Il Sistema disciplinare è, inoltre, oggetto di informazione e/o formazione per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti, i tirocinanti e i componenti della *Governance* mediante sessioni mirate e specifiche.

 NUOVOIMAIE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 28.02.2026 Revisione N. 02 Pagina 87 di 87
---	---	--

11.13 GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è considerata alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

In ogni caso, è altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa gravi segnalazioni che si rivelino infondate.

Tale comportamento sarà parificato, quantomeno, ad una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico. L'individuazione della relativa sanzione disciplinare dipenderà dal grado di consapevolezza (dolo o colpa grave) del soggetto che ha posto in essere la violazione. Per una disciplina di maggior dettaglio sul tema whistleblowing si fa espresso rinvio alla relativa Policy che – si ribadisce – è parte integrante del Modello.

Allegati:

0. Elenco dei reati-presupposto;
1. Codice Etico;
2. Policy whistleblowing.