

Appendice al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Puglia Sviluppo S.p.A. (D. Lgs. 231/2001).

**Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione,
nella seduta del 24 ottobre 2018.**

L' "Appendice al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Puglia Sviluppo S.p.A." è documento vincolante, aggiuntivo e integrante del MOGC stesso della Società, già redatto ai sensi del D.lgs. 231/2001 e aggiornato con Delibera del Consiglio di Amministrazione, revisione n. 4 del 29 gennaio 2018.

Nell' "Appendice", ai sensi del D.lgs. 231/2001, sono stati esaminati:

- gli ultimi interventi normativi (di cui alla Legge 17 ottobre 2017, n. 161, e alla Legge 20 novembre 2017, n. 167), introduttivi di nuovi reati presupposto in materia di "Impiego dei cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare" e di "Razzismo e xenofobia";
- le disposizioni della legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di whistleblowing, quale strumento di tutela per i dipendenti che segnalano reati o irregolarità, di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro.

I nuovi reati presupposto, ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Rispetto al catalogo di reati presupposto analizzati nell'ultimo aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Puglia Sviluppo, due interventi normativi – introdotti a novembre e a dicembre 2017 – hanno ulteriormente ampliato le categorie di tali reati.

a) "Reati di impiego dei cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare".

Nello specifico, l'art. 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017, n. 161, ha apportato un'integrazione al già esistente articolo 25-duodecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, recante "l'impiego dei cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare", introducendo i commi 1 bis, 1 ter, 1 quater. Sono state, pertanto, individuate due nuove fattispecie di reato che riguardano sia il datore di lavoro, che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato; sia chiunque, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, nel quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente.

Le fattispecie di reato, di cui all'articolo 25-duodecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, erano state già segnatamente esaminate, ma non censite nel Modello Organizzativo di Puglia Sviluppo, non ritenendo dette ipotesi di reato potenzialmente realizzabili all'interno della struttura aziendale.

In questa sede, anche l'ampliamento dei comportamenti illeciti, legati all'impiego e alla intro-

duzione illegale di stranieri (lavoratori e non), privo del necessario permesso di soggiorno, si reputa, allo stato, non pertinente rispetto alla realtà organizzativa di Puglia Sviluppo.

b) "Reati di razzismo e xenofobia".

L'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 ha introdotto il nuovo articolo 25-terdecies al D.lgs. 231/2001, rubricato "Razzismo e xenofobia". Le nuove fattispecie di reato inserite riguardano i delitti di propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento all'odio razziale, fondati in tutto o in parte su sentimenti di xenofobia (ad es.: negazione o apologia della Shoah o dei crimini di genocidio o dei crimini contro l'umanità o dei crimini di guerra); si prevede altresì che possa essere l'ente o una sua unità organizzativa a consentire o agevolare la commissione di tali delitti.

In questa sede, si ritiene che, allo stato, non sussistano le condizioni perché le nuove fattispecie di reato di cui all'articolo 25-terdecies siano potenzialmente realizzabili all'interno dell'organizzazione di Puglia Sviluppo.

Rispetto a tutte le nuove fattispecie di reato ora analizzate (alle lettere a) e b)), al fine di prevenire qualsiasi condizione di illegalità, si ritiene, comunque, attivo ed efficace il presidio costituito sia dai sistemi di controllo già previsti per i reati presupposto censiti, sia dall'applicazione delle regole contenute nel Codice Etico e, in generale, dalle procedure aziendali adottate all'interno di Puglia Sviluppo.

Le disposizioni normative in tema di whistleblowing.

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, di cui i dipendenti siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il legislatore ha inteso tutelare i dipendenti stessi che segnalano reati o irregolarità, estendendo anche al settore privato la misura già prevista dalla Legge 190/2012, per i dipendenti pubblici.

Per quanto attiene alla realtà organizzativa di Puglia Sviluppo, in ottica di prevenzione della corruzione, rileva la previsione di cui all'art. 1 della suddetta legge, che, nel modificare l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico impiego, ha ampliato il concetto di "dipendente pubblico", che ora ricomprende, sia il dipendente delle amministrazioni pubbliche, sia il dipendente degli enti pubblici economici, sia anche il dipendente degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

Oltre a ciò, l'articolo 2 della legge n. 179/2017 ammette la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Pertanto, con l'introduzione del nuovo comma 2bis nel D.lgs. 231/2001, si stabilisce come anche i modelli di organizzazione gestione e controllo debbano prevedere al loro interno canali specifici che consentano ai segnalanti di presentare, informazioni circostanziate, in merito a condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o su violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Alla luce di quanto detto, i dipendenti di Puglia Sviluppo sono tenuti a segnalare – e per questo ricevono adeguata tutela – tanto i comportamenti di tipo corruttivo, rilevanti ai fini della normativa anticorruzione, quanto le presunte azioni illecite in violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Rispetto a tali circostanze, nell'ultimo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 gennaio 2018, il capitolo 13, relativo alle attività di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza, già riporta specifiche previsioni in merito alle modalità con cui i dipendenti – conformemente a quanto previsto dall'articolo 2 della legge n. 179/2017 – possono fornire all'Organismo di Vigilanza segnalazioni di reati o irregolarità avvenute per violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Nello stesso senso, in ottica di anticorruzione, il documento "Misure integrative del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza", per il triennio 2018 – 2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 gennaio 2018, richiama una procedura specifica di segnalazione di presunti comportamenti corruttivi o, comunque, scorretti. Detta procedura è pubblicata nella sezione "Società trasparente" del sito di Puglia Sviluppo S.p.A.

Ai fini dell'uniformità di tutela, viepiù riconosciuta dalla normativa anticorruzione nonché dal D.lgs. 231/2001, sotto il profilo operativo, sarà proposta, in sede di prossima revisione del MOGC, l'adozione di una procedura unica per la segnalazione degli illeciti (anticorruzione e D.lgs. 231), che possa avere come destinatari – a seconda del profilo esaminato – l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza.

Con questo documento, denominato "Appendice al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Puglia Sviluppo S.p.A.", così come segnalato e verbalizzato nella seduta del 20 settembre 2018 dall'Organismo di Vigilanza congiuntamente con il Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza, si integra il MOGC medesimo, inserendo, in particolare, il riferimento all'art. 25-terdecies del D.lgs. 231/2001 e si dà evidenza degli adempimenti previsti dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, in tal modo indicando pure le future revisioni da apportare al Modello organizzativo e al Codice etico nel prossimo aggiornamento.

Questa "Appendice al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Puglia Sviluppo S.p.A." è pubblicata sul sito web istituzionale, nella sezione "Società trasparente" ed è notificata a tutti i dipendenti e interessati.