

Innovation Factory srl

Modello Organizzativo, di gestione e controllo

(Ex D.Lgs. 231/2001)

VERSIONE	DATA	MODIFICHE AGGIORNAMENTI
1	Gennaio 2019	Prima emissione

Sommario

Premesse	3
I. PARTE GENERALE	3
1. Il profilo di Innovation Factory	3
1.1. Il modello di governance	4
1.2. La struttura organizzativa attuale	4
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	4
2.1. Gli elementi del Modello	5
2.2. Organismo di vigilanza (ODV)	5
2.3. Destinatari	5
2.4. Adozione, modifiche e integrazioni del Modello	5
2.5. Flussi informativi e di comunicazione	6
2.6. Comunicazione del Modello e formazione sul contenuto del Modello	6
3. Gestione delle risorse finanziarie	6
4. Segnalazioni ex art. 6, comma 2 bis	7
5. Sistema sanzionatorio	7
5.1. Violazione del Modello e del Codice di comportamento	7
5.2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	8
5.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori	8
5.4. Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società	9
5.5. Sanzioni disciplinari relative alle segnalazioni ex art. 6	9
II. PARTE SPECIALE	10
6. Analisi del rischio	10
6.1. Ambito Normativo	10
6.2. Ambito operativo	10
7. Valutazione del livello del rischio	11
8. Misure per la gestione del rischio	12
8.1. Le misure primarie	12
8.2. Le misure secondarie	12



Premesse

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali) e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati (cosiddetti soggetti sottoposti ad altrui direzione)”. Tale responsabilità non sostituisce quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito ma si aggiunge ad essa e mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio della commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali ad esempio la sospensione o revoca di licenze e concessioni, l’esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La preventiva adozione di un modello di organizzazione e gestione, qualora efficacemente applicato, può sollevare l’ente dalle responsabilità di eventuali illeciti commessi dai soggetti sopraindicati.

Pertanto, IF adotta il presente “Modello”, inteso come l’insieme delle soluzioni organizzative, del sistema gestionale e del sistema dei controlli interni della Società, rivalutati e rivisti in funzione dell’obiettivo di prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01.

Il Modello si articola in 2 parti:

- I. Parte generale
- II. Parte speciale

I. PARTE GENERALE

1. Il profilo di Innovation Factory

Innovation Factory (di seguito anche IF), società in house dell’Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste – AREA Science Park, nasce nel 2006 con la finalità di sviluppare e gestire un programma integrato per la creazione di imprese innovative basate sulla valorizzazione dei risultati della ricerca scientifica e tecnologica svolta presso le Università, gli Enti di ricerca e presso le imprese della Regione Friuli Venezia Giulia.

Dal 2013 è un incubatore certificato per start up innovative ai sensi della L. 221/2012.

Le informazioni di carattere generale relative a IF sono riportate nella sottostante tabella:

Ragione sociale	Innovation Factory srl
Sede Legale/Operativa	Trieste - Padriciano, 99 – 34149
Cod. Fiscale/P. Iva	01103880322
Numero REA	TS - 124783
Capitale Sociale	57.000,00 Euro
CCNL applicato	Commercio e Terziario
Posizione INPS	8503617110
Posizione INAIL	014398874
Sito Web	www.innovationfactory.it



IF è una società a responsabilità limitata, la cui attività è rivolta a favorire la creazione, lo sviluppo e la competitività delle imprese. Tale obiettivo è perseguito mediante:

- a) la promozione e l'assistenza tecnica, economica e finanziaria per l'avvio di nuove imprese innovative;
- b) la valutazione tecnica di progetti di ricerca e sviluppo e delle loro potenzialità economiche;
- c) la realizzazione di studi di fattibilità tecnica, economica e finanziaria di nuove iniziative imprenditoriali;
- d) l'attività di sviluppo precompetitivo di nuovi prodotti e/o processi propedeutica all'avvio di una nuova impresa, ivi compreso lo sviluppo di brevetti anche in co-titolarità con terzi;
- e) la predisposizione di servizi e strutture di supporto per le nuove imprese, con esclusione delle opere immobiliari;
- f) l'assistenza amministrativa e tecnica alla fase di organizzazione e di avvio delle imprese;
- g) lo svolgimento di attività di alta formazione imprenditoriale, postuniversitaria, di formazione permanente continua e ricorrente nonché l'aggiornamento e la formazione dei manager, dei quadri direttivi e in generale del personale di organizzazioni e imprese pubbliche e private;
- h) la consulenza finalizzata all'acquisizione di finanziamenti per la realizzazione di programmi di ricerca e sviluppo delle imprese partecipate e/o promosse;
- i) l'acquisizione di interessenze, quote, partecipazioni anche azionarie nelle imprese promosse;
- l) la promozione della competitività delle imprese attraverso la cura dello sviluppo tecnologico, della valorizzazione dello sviluppo precompetitivo e del trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca;
- m) la valorizzazione della proprietà intellettuale (detenuta anche in contitolarità con terzi) mediante operazioni di cessione, concessione in licenza o altre tipologie di accordo.

1.1. Il modello di governance

L'amministrazione e la gestione di IF sono affidate ad un Amministratore Unico (di seguito AU) attribuito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, non riservati per legge o per statuto all'Assemblea dei Soci.

L'organo di controllo è il Collegio Sindacale composto da cinque revisori, di cui tre effettivi e due supplenti, nominati dal Socio Unico.

Le cause di ineleggibilità e incompatibilità sono disciplinate dalle disposizioni di legge, dalle clausole contrattuali e dalle disposizioni del Codice.

1.2. La struttura organizzativa attuale

Attualmente, anche per gli effetti del D.Lgs. 175/2016 in tema di partecipazioni pubbliche, IF è dotata di una struttura organizzativa e operativa dalle dimensioni particolarmente ridotte.

L'attività di gestione sociale è affidata all'AU.

Tutti gli adempimenti relativi alla segreteria tecnica organizzativa dell'incubatore sono svolti da un dipendente a tempo indeterminato al quale è attribuita anche la funzione di Responsabile della Prevenzione e della Corruzione.

La parte relativa al Business Development è affidata all'altro dipendente, assunto a tempo determinato.

Le attività dell'incubatore sono svolte in collaborazione con gli uffici competenti di Area Science Park.

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo (di seguito Modello) viene adottato in funzione delle previsioni di cui al D.Lgs. 8.6.2001 n. 231, con la finalità di prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento

dell'attività nel rispetto della legge e di scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio rispetto agli illeciti descritti dagli artt. 24 – 25 *terdecies*.

Il presente Modello considera l'attuale dimensione organizzativa e l'attività di IF, come prescritto dall'art. 7, comma 3 della disciplina normativa indicata.

Il Modello è adottato dall'organo amministrativo al quale, in considerazione delle piccole dimensioni societarie, sono affidati i compiti di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello nonché di adottare eventuali aggiornamenti e/o integrazioni che dovessero rendersi necessari, ex art. 6 comma 2 lettera b) e comma 4 D.Lgs. 231/2001.

L'introduzione a livello legislativo di nuove fattispecie di reato di interesse per IF, significative modifiche dell'assetto societario o la revisione delle procedure richiamate nel Modello daranno luogo, esemplificativamente, all'esigenza di operare un tempestivo aggiornamento del Modello.

2.1. Gli elementi del Modello

Il Modello costituisce anche elemento essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione emanato da Innovation Factory srl, ai sensi della L. 190/2012 e delle determinazioni ANAC - delibera n. 1134 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

Le disposizioni del Modello sono inoltre parte del sistema che complessivamente disciplina l'attività di IF e costituito da Statuto, Codice di comportamento, CCNL e Regolamenti interni.

2.2. Organismo di vigilanza (ODV)

Le funzioni di ODV sono esercitate, in forma monocratica, da un professionista esterno cui compete:

- vigilare e controllare l'osservanza e l'attuazione del Modello da parte dei destinatari
- gestire le informazioni ricevute in merito al Modello
- monitorare le iniziative di formazione, diffusione e comprensione del Modello
- proporre adattamenti e aggiornamenti del Modello organizzativo

2.3. Destinatari

Le regole contenute nel presente Modello e nel Codice di comportamento si applicano a tutti coloro i quali svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della medesima.

Il Modello e il Codice si applicano, inoltre, a tutti i dipendenti di IF nonché, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati presupposto.

I destinatari del Modello e del Codice di comportamento sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione dei medesimi.

2.4. Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

L'AU di IF ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza della Società, nell'ambito dei poteri a esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la potestà di formulare all'Amministratore Unico proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello e ha il dovere di

segnalare in forma scritta e tempestivamente, o quanto meno nella relazione periodica, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dall'AU, anche su proposta e, comunque, previa consultazione dell'ODV, quando siano intervenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società;
- rilevanti cambiamenti nelle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura dell'AU qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello.

L'ODV è tempestivamente informato delle modifiche, degli aggiornamenti, delle integrazioni e delle nuove procedure operative.

2.5. Flussi informativi e di comunicazione

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a comunicare all'AU e all'ODV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. Tutti i destinatari del Modello, inoltre, possono chiedere chiarimenti all'ODV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, delle procedure di attuazione dello stesso e del Codice di comportamento.

Periodicamente, e almeno ogni 6 mesi, l'ODV informa l'AU, il Collegio Sindacale e il RPTC in merito all'attività di vigilanza svolta.

In base alle indicazioni dell'ANAC (cfr.: delibera 1134/2017, pag. 23) deve essere assicurato il coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi ex 231/2001 e di quelli ex L. 190/2012, nonché "tra le funzioni del RPTC e quelle dell'ODV, con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal Responsabile".

2.6. Comunicazione del Modello e formazione sul contenuto del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di IF garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle norme di comportamento ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'adozione del Modello e i relativi aggiornamenti sono comunicati a tutti i destinatari del Modello stesso al momento dell'approvazione.

Il Modello viene pubblicato nella sua versione integrale sul sito web di IF e comunicato con le modalità già indicate nel Codice di comportamento.

3. Gestione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie ex art. 6, comma 2, lettera c) D.Lgs. 231/2001 per le attività finalizzate ad impedire la commissione dei reati presupposto sono gestite dall'organo amministrativo cui sono attribuiti anche i compiti ex art. 6, comma 1, lettera b) del medesimo decreto.

Le modalità della gestione delle risorse necessarie a realizzare le misure precauzionali sono indicate nella determina adottata dall'AU con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

4. Segnalazioni ex art. 6, comma 2 bis

Ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/2001 è assicurata la possibilità di presentare, a tutela dell'integrità di IF, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del medesimo Decreto o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione o del Codice di comportamento di IF.

Le segnalazioni potranno essere inoltrate attraverso il canale informatico attualmente dedicato e costituito dalla casella di posta elettronica segnalazioni@innovationfactory.it consultabile esclusivamente dal RPTC e dall'AU. È garantita la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le attività di gestione e verifica della segnalazione anche mediante il dovere al segreto imposto a tutti i gestori della segnalazione.

5. Sistema sanzionatorio

Gli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono che l'efficace attuazione del Modello idoneo a garantire l'esenzione da responsabilità della società implica, quale elemento necessario, l'introduzione all'interno del Modello stesso, di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Il sistema disciplinare di seguito delineato è un sistema autonomo di misure finalizzato a presidiare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello e del Codice di comportamento, radicando nel personale aziendale, nei componenti degli organi sociali e in chiunque collabori a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualunque violazione delle regole stabilite per il corretto svolgimento dell'attività aziendale.

La società ha creato un sistema disciplinare che prevede:

- una graduazione delle sanzioni applicabili in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati;
- la punizione di tutte le infrazioni del Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un Sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e del Codice dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali. Tuttavia, qualora la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'Autorità Giudiziaria e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire a una chiara ricostruzione dei fatti, essa potrà sospendere il procedimento disciplinare e attendere l'esito degli accertamenti giudiziari.

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dell'ODV che svolge, altresì, una funzione consultiva nel corso del suo intero svolgimento.

In particolare, l'ODV, acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del Codice Etico o del Modello, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

5.1. Violazione del Modello e del Codice di comportamento

Costituiscono infrazioni tutte le violazioni, realizzate anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle prescrizioni del presente Modello, delle relative procedure di attuazione, nonché le violazioni delle previsioni del Codice di comportamento.

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni comportamenti che costituiscono infrazione:

- la redazione in modo incompleto o non veritiero di documentazione prevista dal presente Modello e dalle relative procedure di attuazione;
- l'agevolazione della redazione, da altri effettuata in modo incompleto e non veritiero, di documentazione prevista dal presente Modello e dalle relative procedure di attuazione.

5.2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Il Codice di comportamento e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di IF deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 del codice civile e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, "CCNL") in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

IF applica il Contratto Collettivo Nazionale Commercio e Terziario.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice di comportamento, del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro che abbiano commesso una violazione del Codice di comportamento, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili saranno determinati in base ai seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansioni e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL di riferimento.

Se viene accertata la violazione da parte di un dipendente della Società (intendendo ogni soggetto legato a IF da un rapporto di lavoro subordinato), l'ODV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavori dipendenti sono quelle previste dal CCNL:

rimprovero verbale o scritto, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione, licenziamento con preavviso (per giustificato motivo), licenziamento senza preavviso (per giusta causa).

5.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

IF valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da coloro che rivestono i ruoli di vertice in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nella Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nell'ipotesi di violazioni da parte di un amministratore:

- l'OdV o il Collegio Sindacale richiedono all'AU di convocare l'assemblea;
- in caso di inerzia, l'Assemblea è convocata dal Collegio Sindacale, anche a richiesta dell'ODV;
- il Collegio Sindacale presenta una dettagliata relazione in merito alle violazioni accertate e invita l'Assemblea ad adottare le conseguenti decisioni/provvedimenti.

Nei confronti dell'amministratore che abbia commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, l'Assemblea può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile; revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti dell'amministratore, revoca della carica.

5.4. Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

In relazione a collaboratori e soggetti esterni che operano su mandato della Società, IF applica clausole contrattuali di salvaguardia in caso di violazioni, da parte degli stessi, del Codice di comportamento, del Modello e delle relative procedure attuative.

Le clausole potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione e la caducazione degli effetti del rapporto.

5.5. Sanzioni disciplinari relative alle segnalazioni ex art. 6

In relazione a fatti direttamente o indirettamente collegati alle segnalazioni, non potranno essere adottati nei confronti del segnalante, atti, provvedimenti o sanzioni tali da costituire ritorsione o discriminazione.

La mancata osservanza delle disposizioni e delle misure di tutela del segnalante costituisce una rilevante violazione del Modello e del Codice alla quale consegue l'applicazione delle sanzioni disciplinari di maggiore gravità.

Le medesime sanzioni saranno applicate nei confronti dei responsabili di segnalazioni infondate effettuate dolosamente o con accertata colpa grave.

II. PARTE SPECIALE

6. Analisi del rischio

L'individuazione delle attività nell'ambito delle quali possono essere realizzate le condotte rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 per IF è fondata sui criteri di seguito indicati.

6.1. Ambito Normativo

La disciplina normativa individua la responsabilità amministrativa degli enti ex art. 1 D.Lgs. 8/6/2001 nr. 231 in relazione ai reati ivi previsti:

- Art. 24 - indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- Art. 24 bis - delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Art. 24 ter - delitti di criminalità organizzata
- Art. 25 - concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
- 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 ter - reati societari
- Art. 25 quater - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Art. 25 quater.1 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Art. 25 quinquies - delitti contro la personalità individuale
- Art. 25 sexsies - abusi di mercato
- Art. 25 septies - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 25 octies - ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Art. 25 novies - delitti in materia di violazione del diritto di autore
- Art. 25 decies - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Art. 25 undecies – reati ambientali
- Art. 25 duodecies – impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Art. 25 terdecies – razzismo e xenofobia
- Art. 26 – delitti tentati

6.2. Ambito operativo

L'attuale ambito operativo di IF consiste nelle attività funzionali alla gestione dell'incubatore certificato, strumento di supporto e sviluppo di imprese innovative ai sensi del D.Lgs. 221/2012.

Le attività operative strettamente indispensabili alla gestione dell'incubatore comportano, la gestione delle risorse umane, il conferimento degli incarichi e l'acquisizione delle forniture e dei beni necessari ad erogare i servizi.

Le attività specifiche, volte a favorire la creazione, lo sviluppo e la competitività delle imprese sono descritte sub 1 da a) a m) della parte generale.

Ai fini dell'analisi in oggetto, le attività si sostanziano nelle seguenti categorie:

- Gestione delle risorse umane (reclutamento, avanzamento carriera, autorizzazioni, ...);
- Conferimento incarichi;
- Acquisizione di forniture e/o servizi;
- Gestione delle attività dell'incubatore;
- Gestione delle partecipazioni;
- Rapporti istituzionali (l'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste – Area Science Park)

7. Valutazione del livello del rischio

L'ambito dei reati presupposto sopra indicati (sub 6.1) è manifestamente più ampio rispetto a quello delle attività attualmente svolte da IF.

Con riferimento alle fattispecie incriminatrici di cui agli artt. 24 ter, 25 bis, 25 bis.1, 25 quater, quinquies, sexies e octies non risultano rivelabili apprezzabili rischi di commissione.

Le condotte previste dalle norme, infatti, risultano del tutto incompatibili con quelle relative all'attività della Società.

In ogni caso, rispetto all'ipotetico rischio di commissione dei reati indicati risultano ampiamente adeguate, anche in considerazione della minima probabilità di verifica, le misure primarie di prevenzione successivamente indicate.

In reazione alle attività svolte da Innovation Factory e sopra descritte, risultano invece apprezzabili i rischi di commissione delle categorie di reati indicati negli artt. 24, 24 bis, 25, 25 ter e 25 septies.

La valutazione è stata effettuata suddividendo in 6 macro categorie l'attuale attività di IF.

Per ogni categoria è stata valutata la probabilità di verifica di ciascuna delle individuate fattispecie incriminatrici. L'analisi e la valutazione sono descritte nella sottostante tabella:

PROCESSO	FATTISPECIE DI REATO IPOTIZZATE			
	Artt. 24, 25 (PA-Patrimonio)	Art. 25 ter (Societari)	Art. 24 bis (Informatici)	Art. 25 septies (Sicurezza lav)
GESTIONE RISORSE UMANE	1/2	1/2	1	1/2
CONFERIMENTO INCARICHI	2/3	1/2	1	1/2
ACQUISIZIONE FORNITURE E SERVIZI	2/3	1/2	1	1/2
GESTIONE ATTIVITA' INCUBATORE	3/4	1/2	1	1/2
GESTIONE PARTECIPAZIONI	3/4	1/2	1	1/2
RAPPORTI ISTITUZIONALI	1/2	1/2	1	1/2

Legenda indice probabilità: 1 molto bassa – 2 bassa – 3 media – 4 elevata – 5 molto elevata

8. Misure per la gestione del rischio

La prevenzione del rischio di commissione dei reati oggetto della precedente valutazione è realizzata mediante l'adozione di misure primarie – generali e di misure secondarie – specifiche.

8.1. Le misure primarie

Costituiscono misure primarie di prevenzione i seguenti atti e documenti:

- Statuto
- Codice di comportamento
- Regolamento interno per l'acquisizione di beni e servizi
- Regolamento interno per il reclutamento del personale
- CCNL
- Disposizioni contrattuali per rendere vincolante il Codice di comportamento
- Adozione del sistema "Amministrazione Trasparente"
- Disciplina "accesso civico generalizzato" come indicato nel P.T.P.C.

8.2. Le misure secondarie

Costituiscono misure secondarie che integrano quelle primarie:

- **Con riferimento ai reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio** (artt. 24 e 25)
 - la necessaria condivisione e approvazione da parte dell'organo amministrativo di ogni procedimento relativo alle attività individuate nell'analisi del rischio (in considerazione dell'oggettiva impossibilità strutturale di realizzare una procedura di rotazione degli incarichi);
 - il sistema di verifica delle situazioni di incompatibilità o ostative al conferimento degli incarichi di collaborazione e/o consulenza;
 - la procedura di verifica e controllo da parte del Socio Unico Area Science Park in merito alle operazioni relative alle partecipazioni;
 - le disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e in particolare l'attivazione di una specifica casella di posta elettronica denominata "segnalazioni@innovationfactory.it" consultabile esclusivamente dal RPTC e dall'AU, adeguatamente pubblicizzata sul sito di IF, finalizzata a
 - ricevere segnalazioni, con garanzia di riservatezza, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione o del Codice di comportamento di IF, da parte di soggetti che a qualunque titolo entrino in contatto con IF;
 - dare concreta attuazione alla disciplina di cui all' art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 (whistleblowing).
- **Con riferimento ai reati societari** (art. 25 ter)
 - affidamento della gestione di tutti gli adempimenti fiscali e contabili a professionisti esterni alle condizioni indicate (Modello, Codice);
 - la deliberazione e la previsione statutaria per l'attuazione del "controllo analogo" da parte del Socio Unico Area Science Park come previsto dagli artt. 2, comma 1, lett. o, e 16, comma 1 del D.Lgs. 175/2016;
 - l'attribuzione delle funzioni di ODV in forma monocratica ad un professionista esterno.

- **Con riferimento ai reati informatici (art. 24 bis)**
 - l'adozione del sistema /regolamento di privacy;
 - la nomina della dott.ssa Alessandra Castellani quale D.P.O.;
 - l'attribuzione all'AU delle funzioni di responsabile del trattamento dati;
 - l'accordo per la gestione e manutenzione della rete informatica perfezionato con Area Science Park, mediante il quale è previsto un controllo costante del sistema hardware – software anche al fine di rilevare eventuali anomalie rilevanti rispetto alla commissione delle fattispecie oggetto di valutazione.
- **Con riferimento ai reati connessi alla violazione delle norme della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)**
 - l'affidamento di incarico a un R.S.P.P. esterno alle condizioni indicate (Codice e Modello);
 - la previsione contrattuale in base alla quale il R.S.P.P. effettua con cadenza regolare un sopralluogo di verifica e controllo sul mantenimento delle condizioni di sicurezza sul lavoro anche in collaborazione con il R.S.P.P. del Socio Unico Area Science Park nei cui uffici IF opera, riferendone l'esito all'AU per l'eventuale adozione di provvedimenti integrativi;
 - la pianificazione della formazione - informazione del personale.