



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001) INTEGRATO CON LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2026-2028

AGGIORNAMENTO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CDA DEL 29/05/2026

1

STAZIONE SPERIMENTALE PER L'INDUSTRIA DELLE PELLI E DELLE MATERIE CONCIANTI Srl

SEDE OPERATIVA E LEGALE

Compensorio Olivetti - Via Campi Flegrei, 34 80078 Pozzuoli (NA) - Tel. +39 081 5979100 - ssip@ssip.it • www.ssip.it

Distretto Industriale di Arzignano (VI)
c/o Distretto Veneto della Pelle
Via del Lavoro, 22
36077 Arzignano
Tel. +39 0444994267
Email: arzignano@ssip.it

Distretto Industriale di Santa
Croce sull'Arno (PI) c/o POTECO
Via San Tommaso, 119/121/123
56029 S. Croce s/Arno (PI)
Tel. +39 0571 32542
Email: santacroce@ssip.it

Distretto Industriale di Solofra (AV)
c/o UNIC - Centro Servizi ASI
Via Melito Langano, 9
83029 Solofra (AV)
Tel. +39 0825 582740
Email: ssip@ssip.it

Sede di Milano c/o UNIC
Via Brisa, 3
20123 Milano
Tel. +39 02 8807711 • 02 880771297
Email: ssip@ssip.it





INDICE

1. PRESENTAZIONE GENERALE DELLA SOCIETÀ	5
1.1 PREMESSA	5
1.2 ASSET	5
1.3 LE ATTIVITÀ	14
1.4 IL CONTESTO	15
2. QUADRO NORMATIVO GENERALE	21
2.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/01	23
2.2 LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	23
2.3 GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA.....	25
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	27
3.1 QUADRO NORMATIVO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO 231	27
3.1.1 Aggiornamenti normativi anno 2026.....	27
3.2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA STAZIONE SPERIMENTALE	30
3.3 I PRINCIPI DI CONTROLLO	31
3.4 CODICE ETICO	33
3.5 MAPPATURA DELLE AREE SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS 231/2001.....	34
3.6 IL SISTEMA DI PROTOCOLLI E PROCEDURE	36
3.7 L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA	36
3.8 OBBLIGHI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	38
3.9 POTERI E PREROGATIVE DELL'ORGANISMO	39
3.10 FLUSSI INFORMATIVI	40
3.10.1 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
3.10.2 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	42
3.11 LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	43
3.12 ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	43
4. LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	43
4.1 PREMESSA	43
4.2 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	44
4.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO	45

2

STAZIONE SPERIMENTALE PER L'INDUSTRIA DELLE PELLI E DELLE MATERIE CONCIANTI Srl

SEDE OPERATIVA E LEGALE

Comprensorio Olivetti - Via Campi Flegrei, 34 80078 Pozzuoli (NA) - Tel. +39 081 5979100 - ssip@ssip.it • www.ssip.it

Distretto Industriale di Arzignano (VI)
 c/o Distretto Veneto della Pelle
 Via del Lavoro, 22
 36077 Arzignano
 Tel. +39 0444994267
 Email: arzignano@ssip.it

Distretto Industriale di Santa
 Croce sull'Arno (PI) c/o POTECO
 Via San Tommaso, 119/121/123
 56029 S. Croce s/Arno (PI)
 Tel. +39 0571 32542
 Email: santacroce@ssip.it

Distretto Industriale di Solofra (AV)
 c/o UNIC - Centro Servizi ASI
 Via Melito Langano, 9
 83029 Solofra (AV)
 Tel. +39 0825 582740
 Email: ssip@ssip.it

Sede di Milano c/o UNIC
 Via Brisa, 3
 20123 Milano
 Tel. +39 02 8807711 • 02 880771297
 Email: ssip@ssip.it





4.4	INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE.....	48
4.5	LE MISURE PROGRAMMATE DALLA STAZIONE SPERIMENTALE PER PREVENIRE LA COMMISSIONE DEI REATI ED IL RISCHIO DI CORRUZIONE.....	50
4.5.1	CODICE ETICO.....	50
4.5.2	MISURA DI DISCIPLINA CONFLITTO DI INTERESSI: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E ASTENSIONE	50
4.5.3	MISURA DI DISCIPLINA DEL CONFERIMENTO DI INCARICHI AI DIPENDENTI	52
4.5.4	ROTAZIONE DEI DIPENDENTI.....	53
4.5.5	FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE.....	53
4.5.6	LIMITAZIONI ALLE COMPOSIZIONI DELLE COMMISSIONI E DEGLI UFFICI.....	54
4.5.7	MISURE RELATIVE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	56
4.5.8	PATTI DI INTEGRITÀ.....	57
4.5.9	INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI	58
4.5.10	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING) E TUTELA DEI SEGNALANTI	59
4.5.11	RASA - RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE.....	66
4.6.	MONITORAGGIO E RIESAME.	67
5.	IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	68
5.1	NOMINA E REVOCA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE	68
5.2	COMPITI E POTERI DEL RPCT.....	70
5.3	POTERI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	73
5.4	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	73
6.	FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	74
6.1	DIVULGAZIONE DEL PIANO	74
		3

STAZIONE SPERIMENTALE PER L'INDUSTRIA DELLE PELLI E DELLE MATERIE CONCIANTI Srl

SEDE OPERATIVA E LEGALE

Comprensorio Olivetti - Via Campi Flegrei, 34 80078 Pozzuoli (NA) - Tel. +39 081 5979100 - ssip@ssip.it • www.ssip.it

Distretto Industriale di Arzignano (VI)
c/o Distretto Veneto della Pelle
Via del Lavoro, 22
36077 Arzignano
Tel. +39 0444994267
Email: arzignano@ssip.it

Distretto Industriale di Santa
Croce sull'Arno (PI) c/o POTECO
Via San Tommaso, 119/121/123
56029 S. Croce s/Arno (PI)
Tel. +39 0571 32542
Email: santacroce@ssip.it

Distretto Industriale di Solofra (AV)
c/o UNIC - Centro Servizi ASI
Via Melito langano, 9
83029 Solofra (AV)
Tel. +39 0825 582740
Email: ssip@ssip.it

Sede di Milano c/o UNIC
Via Brisa, 3
20123 Milano
Tel. +39 02 8807711 • 02 880771297
Email: ssip@ssip.it





6.2 FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	75
7. GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA	76
7.1 TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679).....	77
7.2 ACCESSO CIVICO	78
7.3 ACCESSO AGLI ATTI EX ART. 22 E SS L. N. 241/1990.....	80
8. SISTEMA DISCIPLINARE	81
8.1 PREMESSA.....	81
8.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI.....	81
8.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO INTEGRATO E RELATIVE SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI	82
8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL DIRETTORE GENERALE.....	84
8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	84
8.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	85
8.7 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI.....	85
ALLEGATI.....	85
• ALLEGATO N. 1 CODICE ETICO	85
• ALLEGATO N. 2 MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO.....	85
• ALLEGATO N. 3 REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICITÀ, TRASPARENZA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI	85
• ALLEGATO N. 4 MODELLO MONITORAGGIO E RIESAME.....	85
• ALLEGATO N. 5 PROCEDURA DI RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI OBBLIGATORI	85



1. PRESENTAZIONE GENERALE DELLA SOCIETÀ

1.1 PREMESSA

La Stazione Sperimentale per l'Industria delle Pelli e delle Materie Concianti S.r.l. - Codice fiscale e

Partita Iva: 07936981211 Iscrizione REA: NA 920756 - è costituita dalle Camere di Commercio di Napoli, Toscana Nord Ovest e Vicenza, in attuazione del decreto-legge 31- maggio 2010 n.78, articolo 7, comma 20, convertito nella Legge 30 luglio 2010 n. 122, come modificata dalla Legge 27 dicembre 2013, n. 147 articolo 1, comma 442, e a norma del Decreto Ministeriale 1° aprile 2011, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.141 del 20 giugno 2011. La società ha attualmente in organico n. 21 dipendenti di cui 1 dirigente. La sede è in Pozzuoli, alla Via Campi Flegrei 34.

Il presente modello riflette la nuova organizzazione approvata nel mese di gennaio 2026.

1.2 ASSET

Nell'ambito del contesto esterno di prossimità, alla Stazione Sperimentale è riconosciuto il ruolo di riferimento nazionale per la ricerca, lo sviluppo sperimentale, la formazione, l'innovazione industriale e il trasferimento tecnologico nel settore conciario e dei materiali circolari.

Tali azioni si collocano a supporto dell'intera filiera e dei suoi principali mercati di riferimento — arredamento, automotive, calzatura, moda e pelletteria — promuovendo un modello di innovazione

sostenibile, responsabile e orientato al futuro anche mediante l'implementazione dei sistemi di gestione della qualità, attività di laboratorio conto terzi, gestione di progetti di ricerca. Tale competenza è sviluppata dall'esperienza derivante dalle attività di consulenza, certificazione di prodotto, normazione, di ricerca e formazione effettuate ed è alimentata dalla presenza di un Centro Documentazione in cui si raccolgono, si censiscono e si fanno proprie tutte le pubblicazioni sul cuoio a livello nazionale ed internazionale.

I risultati delle attività di ricerca, che spesso prevedono la compartecipazione di Università e/o altri Enti di Ricerca, possono determinare l'acquisizione di brevetti o la presentazione degli stessi in eventi tecnici di settore a livello nazionale ed internazionale.

Allo stesso tempo, lo status di Ente super partes, è garanzia per i fruitori dei servizi analitici e di consulenza circa l'imparzialità del giudizio, nonché identifica la Stazione Sperimentale come portatore di interessi qualificato nelle attività di normazione.



Ne è dimostrazione quanto sancito dal decreto legislativo 9 giugno 2020 n. 68 “Nuove disposizioni in materia di utilizzo dei termini «cuoio», «pelle» e «pelliccia» e di quelli da essi derivati o loro sinonimi e la relativa disciplina sanzionatoria, ai sensi dell'articolo 7 della legge 3 maggio 2019, n. 37 - Legge europea 2018 (20G00084)” secondo cui la Stazione Sperimentale svolge delle attività di verifica per le Camere di Commercio. In particolare, l'articolo 3 dispone il divieto di immettere “sul mercato con i termini, anche in lingua diversa dall'italiano, «cuoio», «pelle», «cuoio pieno fiore», «cuoio rivestito», «pelle rivestita», «pelliccia» e «rigenerato di fibre di cuoio», sia come aggettivi sia come sostantivi, anche se inseriti con prefissi o suffissi in altre parole o in combinazione con esse, ovvero sotto i nomi generici di «cuoio», «pellame», «pelletteria» o «pellicceria», di materiali o manufatti composti da materiali che non rispettino le corrispondenti definizioni di cui all'articolo 2.

Ai sensi del decreto, l'accertamento è svolto dalle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura territorialmente competenti, dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli, quando i prodotti sono immessi in libera pratica, nonché dal Corpo della Guardia di finanza. Le camere di commercio possono avvalersi, per i rispettivi controlli, della Stazione sperimentale per l'industria delle pelli e delle materie concianti. Il decreto precisa che gli organi di accertamento si rivolgono alla Stazione sperimentale per l'industria delle pelli e delle materie concianti e ad altri laboratori accreditati per le prove specifiche per le analisi di campione dei materiali utilizzati al fine dell'accertamento delle violazioni.

Inoltre, sempre in relazione a predetto status si colloca il servizio di Certificazione del credito d'imposta per attività di Ricerca & Sviluppo ed Innovazione tecnologica, ai sensi del DPCM 15 settembre 2023, a seguito dell'iscrizione della Stazione Sperimentale all'Albo costituito dal MIMIT, che rappresenta un'opportunità per le Aziende che hanno già usufruito in passato o intendano usufruire in futuro del Credito di Imposta derivante da investimento per le attività inerenti a progetti di ricerca e sviluppo, di innovazione tecnologica .

La Stazione Sperimentale ha la sua sede principale in Pozzuoli (NA) alla Via Campi Flegrei n. 34 presso il Comprensorio Olivetti. Alla sede centrale si aggiungono le diverse sedi ed uffici distaccati, presenti sul territorio nazionale, nelle aree di maggiore interesse per la filiera conciaria (Ufficio Distretto Industriale di Santa Croce sull'Arno (PI) c/o POTECO; Ufficio Distretto Industriale di Solofra (AV) c/o UNIC – Centro Servizi ASI e Palazzo Sant'Agostino c/o Fondazione ITS MIA Academy – Moda Campania, ancora in fase di completamento; Ufficio Normazione c/o la Sede UNIC di Milano; Ufficio Distretto Industriale di Arzignano (VI) c/o il Distretto Veneto della Pelle. La Stazione Sperimentale, essendo un “Organismo di Ricerca” ha



come finalità principale l'attività di ricerca di base, ricerca industriale e di sviluppo sperimentale.

La nuova direttiva organizzativa 2026 ha ridefinito l'organizzazione degli asset rispetto allo scorso anno, così come di seguito.

AREA RICERCA E SVILUPPO

L'Area Ricerca e Sviluppo supporta la Direzione Generale e il Direttore Operativo di Divisione attraverso le seguenti attività:

- assicura il coordinamento delle attività di ricerca e sviluppo;
- è responsabile dei Dipartimenti di Ricerca e Sviluppo;
- monitora l'avanzamento scientifico dei progetti di ricerca, relazionando mensilmente la Direzione Generale, il Direttore Operativo e il Direttore di Divisione;
- assicura la tenuta dei rapporti con il partenariato scientifico ai fini dello sviluppo di sinergie ed accordi di collaborazione finalizzati alla realizzazione delle commesse/progetti attuati;
- propone strategie di valorizzazione dei principali output della ricerca;
- propone strategie di comunicazione delle attività di ricerca;
- concorre alla definizione delle linee o ambiti di Ricerca e Sviluppo fornendo gli input derivanti dall'analisi del Contesto interno e esterno;
- concorre all'individuazione ed assegnazione delle risorse operative per le attività di ricerca.

All'interno dell'Area è previsto l'ufficio **di Gestione Programma MICS** che:

- Assicura il coordinamento ed il monitoraggio delle attività di ricerca derivanti dalla partecipazione alla fondazione *MICS Made in Italy Circolare e Sostenibile*, Partenariato Esteso tra Università, Centri di Ricerca e Imprese finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca grazie ai fondi messi a disposizione dall'Unione Europea nell'ambito del programma NextGenerationEU, verso tre settori chiave dello scenario industriale italiano, ovvero Abbigliamento, Arredamento e Legno, Automazione e Meccanica. Propone e coordina attività di Divulgazione Scientifica derivanti dagli output delle attività. Favorisce la predisposizione di progetti o indirizzi di Ricerca di interesse per la filiera conciaria anche attraverso l'integrazione di attività con i partners della Fondazione MICS.
- Individua e promuove le opportunità per le imprese derivanti dalle iniziative programmate dal Partenariato.

All'interno dell'Area è prevista la **Funzione di Staff Cluster Tecnologici e Rete Scientifica** che:

- assicura la partecipazione della SSIP ai Cluster tecnologici nazionali quali Made in Italy e Spring "Chimica verde", quali luoghi di confronto e di lavoro per lo sviluppo di progetti e programmi sinergici, con l'obiettivo di generare nuove opportunità per le imprese e gli operatori della filiera pelle attraverso la partecipazione diretta a bandi regionali, nazionali ed europei.
- Presidia le attività di rete con il partenariato scientifico.

AREA FORMAZIONE E DIVULGAZIONE SCIENTIFICA

L'area Formazione e Divulgazione Scientifica:

- Assicura la progettazione e gestione di programmi di formazione con l'obiettivo di contribuire alla competitività del sistema produttivo conciario italiano, e diffonde la cultura tecnica e scientifica del cuoio e dei nuovi materiali, soprattutto ai giovani.
- Promuove un'offerta didattica caratterizzata da un lato da un alto grado di specializzazione professionale, rivolta da una parte alle aziende del comparto conciario, al fine di accrescere il proprio know-how interno; dall'altra alla nascita e al potenziamento di nuove figure professionali di ultima generazione, con la pianificazione e gestione di percorsi formativi, in coerenza con i reali fabbisogni delle imprese della filiera della concia. Cura il rapporto con la Fondazione ITS Academy a livello nazionale.
- Assicura la progettazione e l'implementazione delle attività di Divulgazione Scientifica con l'obiettivo di mettere in luce possibili soluzioni tecnico-scientifiche connesse a specifici fabbisogni aziendali, e proporre alle aziende conciarie e agli utilizzatori del cuoio nuovi modelli di approccio all'innovazione ed al trasferimento tecnologico.
- Si occupa anche di promuovere la cultura e la storia del Cuoio attraverso l'organizzazione di Mostre e promuovendo la partecipazione e l'organizzazione di iniziative culturali.
- Garantisce la gestione secondo certificazione ISO 9001:2015 relativamente all'erogazione servizi di ricerca e fornitura documentazione in ambito conciario on demand e alla progettazione ed erogazione corsi di formazione.

L'Area prevede l'ufficio di gestione **Politecnico del Cuoio Distretto di Solofra** che assicura la gestione, la funzionalità nella sede delocalizzata della Stazione Sperimentale presso Distretto Industriale di Solofra in raccordo con la Fondazione ITS ACADEMY MIA Moda delle attività programmate nell'area operative, raccogliendo feedback dopo l'erogazione dei servizi al fine di migliorare continuamente le performance della Stazione Sperimentale.

L'Area prevede il **servizio di staff Progetti Culturali e Fiere** che:

- Garantisce la diffusione della cultura e della storia del cuoio attraverso l'organizzazione di Mostre ed iniziative culturali anche in partnership con musei ed enti culturali.
- Gestisce i rapporti con enti organizzatori e fornitori in tutte le fasi correlate alla partecipazione ad eventi culturali, fiere e mostre nazionali ed internazionali.

L'Area prevede inoltre le seguenti **Unità di Business service**:

Documentazione

- Assicura le attività di catalogazione e costituzione della banca dati tecnico-scientifica e della biblioteca, recensione e catalogazione di testi, informazioni da riviste, ricerche bibliografiche e documentazione interna.
- Progetta, organizza, aggiorna e sviluppa la documentazione tecnico e scientifica aziendale necessaria per le attività di comunicazione e divulgazione scientifica.
- Aggiorna il Database di gestione della Biblioteca al fine di renderlo quanto più compatibile con SBN (Servizio Bibliotecario Nazionale).

Divulgazione Scientifica

- Garantisce e gestisce le attività di Divulgazione Scientifica con l'obiettivo di mettere in luce possibili soluzioni tecnico-scientifiche connesse a specifici fabbisogni aziendali, e propone alle aziende conciarie e agli utilizzatori del cuoio nuovi modelli di approccio all'innovazione ed al trasferimento tecnologico. I principali strumenti sono il Piano di formazione e divulgazione Scientifica, workshop formativi, da realizzare nei distretti industriali e attraverso webinar; la rivista CPMC - Cuoio Pelli Materie Concianti - il Bollettino Ufficiale dell'Istituto, quadrimestrale Campania.
- Coordina le attività di formazione svolte nel distretto di Solofra in sinergia con gli stakeholder locali, cura i rapporti con gli enti locali e con i clienti che usufruiscono dei servizi e pubblicato dal 1923, che riporta sia lavori originali, relativi a ricerche condotte in Istituto, che studi nazionali ed internazionali inerenti all'industria conciaria.

Formazione

- Assicura le attività di training, aggiornamento e informazione su normazione tecnica, analisi, processi produttivi e tutte le attività direttamente o indirettamente correlabili al cuoio, a livello nazionale/inter-distrettuale, per favorire lo sviluppo di percorsi formativi di settore, in grado di competere con altre realtà del panorama internazionale.
- Garantisce il coordinamento generale e didattico dei corsi di Formazione ITS per la Fondazione MIA Academy di cui la Stazione Sperimentale è socio, per formare figure specialistiche per le aziende del settore conciario di piccola, media e grande dimensione, oltre che presso aziende utilizzatrici di cuoio. Supporta le Fondazione Cosmo in Veneto



e MITA in Toscana, di cui la Stazione Sperimentale è partner, oltre agli Istituti Tecnici dislocati nei principali distretti conciari di Solofra, Arzignano e Santa Croce.

- Sviluppa, di concerto con partner territoriali, progetti di formazione per la partecipazione ai Fondi interprofessionali.

DIVISIONE INNOVAZIONE E TECNOLOGIA CONCIARIA

- Assicura, sulla base degli indirizzi strategici, la progettazione, la pianificazione e l'implementazione delle attività progettuali e dei servizi erogati dal SSIP a supporto dello sviluppo competitivo delle imprese conciarie, garantendo l'erogazione di funzioni e servizi su scala nazionale tramite dell'integrazione delle competenze specifiche della SSIP e delle attività nei Laboratori e nelle infrastrutture tecnologiche.
- Coordina le attività delle sedi distaccate nei Distretti Industriali di Arzignano e Santa Croce, assicurando con una presenza almeno mensile costante e sistematica, l'implementazione di iniziative di prossimità verso le imprese e/o stakeholder della filiera, affinché tali soggetti possano ricevere supporto continuo e personalizzato sui servizi erogati e le diverse opportunità promosse.
- Sviluppa attività di normazione e standardizzazione tecnica, garantendo l'erogazione di pareri ed attività di supporto ad Enti ed Associazioni di Categoria.
- Sviluppa attività orientate al trasferimento tecnologico ed all'innovazione industriale per individuare soluzioni tecniche volte all'innovazione di processi e prodotti con percorsi di consulenza avanzata, basati sull'esigenza di clienti.
- Individua e assegna, di concerto con il responsabile dell'Area Ricerca e Sviluppo, tutte le risorse organizzative per le attività di ricerca, trasferimento tecnologico ed innovazione industriale al fine di garantire la copertura efficiente ed efficace delle attività.
- Assicura l'attuazione dei progetti di ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico finanziati garantendo la corretta schedulazione delle attività e l'identificazione degli elementi di gestione. Supporta l'individuazione dei punti di controllo e delle milestone di progetto necessari ai monitoraggi delle attività. Promuove la partecipazione delle imprese e degli operatori della filiera pelle a bandi regionali, nazionali ed europei.
- Garantisce l'accreditamento dei servizi analitici coperti dalla norma ISO/IEC 17025 e la gestione secondo certificazione ISO 9001:2015 relativamente all'erogazione di servizi di consulenza tecnico-operativa per i processi dell'industria conciaria e degli utilizzatori del cuoio.



La Divisione gestisce i seguenti **Uffici di Gestione:**

Sede distaccata Distretto Santa Croce

Ufficio che assicura la gestione e la funzionalità operativa nella sede delocalizzata della Stazione Sperimentale di Santa Croce dell'Arno presso il Poteco.

Supporta il Direttore Operativo di Divisione nell'erogazione dei servizi e nella gestione delle infrastrutture a livello distrettuale, assicurando altresì il raccordo con imprese ed enti locali per la raccolta di feedback ed esigenze, lo sviluppo di attività progettuali e di nuovi servizi, l'implementazione di nuove infrastrutture.

Sede Distaccata Distretto di Arzignano

Ufficio che assicura la gestione, la funzionalità operativa nella sede delocalizzata nella sede delocalizzata della Stazione Sperimentale di Arzignano presso la sede del Distretto Veneto della Pelle.

Supporta il Direttore Operativo di Divisione nell'erogazione dei servizi e nella gestione delle infrastrutture a livello distrettuale, assicurando altresì il raccordo con imprese ed enti locali per la raccolta di feedback ed esigenze, lo sviluppo di attività progettuali e di nuovi servizi, l'implementazione di nuove infrastrutture.

La Divisione gestisce inoltre le seguenti **Unità di Business Service:**

Certificazione Credito di Imposta

- Assicura la qualificazione delle attività di Ricerca e Sviluppo nell'ambito del ruolo di Certificatore del Credito di Imposta riconosciuto alla SSIP dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, ai sensi del DPCM 15 settembre 2023.
- Coordina e monitora le fasi operative di esecuzione, ovvero di verifica contabile e finanziaria dell'effettivo sostenimento delle spese ammissibili nonché degli elementi di capacità organizzativa dell'Impresa, e di verifica tecnica della congruenza delle attività di ricerca/innovazione tecnologica, ammissibili al credito d'imposta, tenendo conto dei principi generali e dei criteri contenuti nelle linee guida dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) ovvero Manuale di Frascati e Manuale di Oslo.

Normazione e Merceologia

- Assicura la gestione del Servizio Normazione e partecipa alle commissioni di normazione istituzionali (UNI, CEN, IULTCS; ISO, etc) e a commissioni istituite su temi riguardanti i settori Normazione e Sostenibilità organizzate da privati (associazioni di categoria, grandi brand, etichette ecologiche, etc.).



- Organizza iniziative, studi e approfondimenti, anche in partnership con enti esterni, come centri di ricerca ed Università.
- Coordina la gestione del catalogo norme della SSIP, in sinergia con il Servizio Documentazione.
- Garantisce l'elaborazione di pareri e note tecniche sulle problematiche di Processo e di Prodotto, sui requisiti legislativi ed i Capitolati tecnici.
- Assicura l'erogazione di servizi di consulenza merceologica su cuoio e manufatti in cuoio, mettendo in relazione difetti e processi produttivi.

Test ed Analisi

Fornisce l'attestazione delle caratteristiche di pelli grezze, semilavorate e conciate, nonché di manufatti in cuoio secondo norme italiane, comunitarie ed internazionali, etichette volontarie e capitolati tecnici private. Possono essere altresì eseguite analisi di prodotti concianti e di ausiliari per conceria per la determinazione dell'eventuale presenza di sostanze nocive o ad elevato impatto ambientale. Le attività di prova possono essere svolte anche nell'ambito di progetti di ricerca, servizi di trasferimento tecnologico, innovazione industriale e certificazione. Nell'ambito dell'Unità sono previsti i seguenti **servizi tecnici**:

- **Microscopia e Controlli D. Lgs 68/2020**
- **Prove fisico-meccaniche e conformità**
- **Analisi Strumentali Complesse**
- **Analisi Chimiche Classiche**
- **Misurazione e Taratura**

Trasferimento tecnologico

Assicura la progettazione e l'implementazione delle attività di trasferimento tecnologico verso le imprese conciarie inteso come passaggio di tecnologia, competenze e/o metodi di fabbricazione dall'ambito della ricerca scientifica/industriale a quello del mercato, attraverso programmi finanziati di ricerca applicata o percorsi di open innovation, fornendo altresì servizi on-demand che richiedono la pianificazione di fasi operative articolate ad hoc per il raggiungimento degli obiettivi, progettate e pianificate in collaborazione con il Cliente.

L'implementazione delle attività può prevedere il supporto di Tecnologi di Ricerca per:

- Esecuzione e/o revisione di analisi complesse di natura chimica o fisico meccanica, per la caratterizzazione di materiali e/o prodotti;

- Collaborazione tecnica e/o esecuzione di prove tecnologiche in scala laboratoriale e/o pilota;
- Supporto alla rendicontazione tecnico/scientifica, anche in lingua inglese.

Innovazione industriale e Certificazioni

- Assicura la gestione e l'implementazione di attività di ricerca applicata, finalizzata all'innovazione in termini di sviluppo di nuovi prodotti, di nuove modalità per la gestione dei processi o per l'erogazione di servizi nuovi o migliorati o anche finalizzate all'acquisizione di nuovo know-how industriale.
- Assicura la progettazione e gestione del Servizio di Certificazione di prodotto e/o processo rivolto a tutte le aziende della filiera conciaria, che vogliono valorizzare la propria produzione garantendo l'immissione sul mercato di prodotti innovativi, processi eco-sostenibili e materiali di qualità.

L'implementazione delle attività può prevedere il supporto di Tecnologi di Ricerca per:

- Esecuzione e/o revisione di analisi complesse di natura chimica o fisico meccanica, per la caratterizzazione di materiali e/o prodotti;
- Collaborazione tecnica e/o esecuzione di prove tecnologiche in scala laboratoriale e/o pilota;
- Supporto alla rendicontazione tecnico/scientifica, anche in lingua inglese.

Supportano le Divisioni e le Aree Operative nell'erogazione dei servizi su scala nazionale anche in sinergia con gli Stakeholder della filiera I **Laboratori ed infrastrutture di ricerca, formazione e divulgazione che comprendono:**

- Presso la sede legale di Pozzuoli: i *Laboratori Prove Avanzate per la Ricerca e l'Innovazione*, il Laboratorio di *Microscopia*, quello per le *Prove Chimiche per i Processo e la Sostenibilità*, per le *Prove Fisiche per la Performance dei prodotti*, la *Misurazione superficie*, la *Biblioteca* e le *Aule Formative e Laboratori del Politecnico del Cuoio*, il *Dipartimento Sviluppo Prodotto*, il *Dipartimento Tecnologie di Processo e per l'Ambiente*, e il *Dipartimento Biotecnologie Conciarie*;
- presso la sede distaccata di Arzignano: la *Conceria Sperimentale ed i Laboratori presso l'Istituto Galilei* e il *Laboratorio Tecnologico Sperimentale di Arzignano*;
- presso la sede distaccata di Santa Croce Sull'Arno le *Infrastrutture presso POTEKO* e il *Laboratorio Chimico 4.0 presso l'Istituto Tecnico Cattaneo*.

1.3 LE ATTIVITÀ

In conformità ai compiti istituzionali descritti dallo Statuto e dall'Atto Costitutivo la Stazione Sperimentale espleta la propria attività nei seguenti settori:

- a) svolge attività di ricerca industriale e di sviluppo sperimentale;
- b) svolge analisi, prove e controlli nell'ambito delle proprie competenze scientifiche e tecnologiche;
- c) svolge attività di certificazione di prodotti e di processi produttivi;
- d) svolge attività di formazione, informazione, documentazione, divulgazione, promozione;
- e) partecipa ai lavori di normazione tecnica nazionali e internazionali;
- f) fornisce altri servizi di supporto alla ricerca, sviluppo e innovazione alle imprese, anche in collaborazione con strutture di eccellenza;
- g) partecipa a progetti finanziati dalle Autorità competenti a livello regionale, nazionale e internazionale coerenti con le proprie finalità;
- h) svolge attività ad essa affidate dallo Stato, dai Soci, dalle Regioni e da altri enti pubblici, nonché quelle derivanti da convenzioni internazionali;
- i) svolge ogni altra attività utile al perseguimento delle proprie finalità;
- j) esercita le proprie attività ed eroga servizi anche per imprese, privati cittadini, enti pubblici e privati.
- k) è Ente certificatore dell'attività di ricerca e sviluppo, ai sensi del DPCM 15 settembre 2023, iscritto all'Albo di riferimento MIMIT al numero 545.

La Stazione Sperimentale, dalla sua costituzione a oggi, si è posta l'obiettivo di integrare i propri servizi a quelli erogati dalle molte associazioni tecniche e di categoria, che sono sorte nel secondo dopoguerra, sia a livello nazionale che territoriale, in modo costante e continuativo, cogliendo le nuove sfide poste a livello nazionale ed europeo

Ne è un esempio l'attività di certificatore di credito d'imposta R&S ex l DPCM 15 settembre 2023, n.545 attivata nell'anno 2025 ha richiesto particolari accorgimenti:

- una revisione della mappatura dei rischi,
- una procedura ad hoc per il servizio, che garantisca trasparenza, linearità d'azione e segregazione dei poteri.



– Il rafforzamento delle garanzie assicurative per responsabilità civile e professionale

Oltre alle associazioni dei conciatori in senso stretto (UNIC ad esempio), la Stazione Sperimentale considera propri interlocutori soggetti rappresentativi di segmenti dell'industria della pelle che incidono sulla competitività del sistema concia, come ASSOMAC e UNPAC o sulla sostenibilità, come i depuratori e le aziende che recuperano e trasformano gli scarti organici. La mission della Stazione Sperimentale non cambia, si adatta all'evoluzione del settore, del mercato e del progressivo esternalizzarsi di comparti produttivi che un tempo erano contenuti all'interno della medesima struttura industriale: la grande azienda conciaria integrata. Anticipare tendenze di sviluppo della tecnica, ma anche interpretare gli effetti della distribuzione organizzativa delle competenze, è compito della Stazione Sperimentale; l'apertura ai distretti, il ritorno nei territori, lo sviluppo di progetti specifici nei diversi segmenti della filiera è fondamentale nella propria mission.

1.4 IL CONTESTO

Ai sensi del Autorità Nazionale Anticorruzione – e in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione 2026 (PNA 2026), che consolida l'integrazione tra prevenzione della corruzione, trasparenza, gestione del rischio e programmazione organizzativa nell'ambito della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo è costituita dall'analisi del contesto esterno e interno dell'organizzazione.

L'analisi del contesto esterno è finalizzata a individuare e valutare le condizioni ambientali, economiche, istituzionali e relazionali entro cui opera la Società, al fine di evidenziare eventuali fattori che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi, di maladministration o di conflitto di interessi, incidendo altresì sulla valutazione del rischio e sull'efficacia delle misure preventive adottate. Tale analisi considera, in particolare, il contesto normativo di riferimento, le relazioni con gli stakeholder, le dinamiche del settore conciario, i rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli organismi di ricerca e normazione, nonché gli elementi connessi alla transizione digitale, alla sostenibilità e alla gestione dei finanziamenti pubblici e progettuali.

L'analisi del contesto interno riguarda invece gli aspetti organizzativi, gestionali e procedurali che caratterizzano la Società e che possono incidere sull'esposizione al rischio corruttivo. Essa è finalizzata a far emergere il sistema delle responsabilità, il livello di complessità organizzativa, il sistema dei controlli interni, la distribuzione delle funzioni e dei poteri, nonché il grado di



presidio dei processi sensibili, anche in relazione agli obiettivi di trasparenza, integrità e accountability. Gli elementi organizzativi e di governance della Società sono descritti nel paragrafo 1.2 del presente Modello.

In coerenza con l'approccio metodologico delineato dal PNA 2026, il contesto della Stazione Sperimentale è analizzato attraverso la mappatura degli stakeholder e delle relazioni rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione, distinguendo:

l'ambito esterno di contiguità, che comprende i soggetti portatori di interessi direttamente coinvolti nei processi e nei servizi della Stazione Sperimentale;

l'ambito esterno esteso, che include i soggetti che, pur non interagendo direttamente con la Società, risultano influenzati o correlati alle attività istituzionali e operative della stessa;

l'ambito interno, costituito dai soggetti che operano all'interno dell'organizzazione e partecipano, a diverso titolo, ai processi decisionali, gestionali e di controllo.

La comprensione del contesto organizzativo e relazionale implica l'individuazione degli stakeholder rilevanti, delle rispettive aspettative e dei fattori che possono incidere sul raggiungimento degli obiettivi di integrità, imparzialità e corretto funzionamento dell'organizzazione. L'analisi viene svolta secondo un approccio risk based, mediante l'identificazione dei portatori di interesse, la valutazione del relativo livello di rilevanza, l'analisi dei fattori di rischio correlati e delle esigenze di trasparenza e controllo espresse dagli stakeholder. Particolare attenzione è dedicata all'individuazione delle aspettative e dei requisiti dei soggetti maggiormente esposti ai processi sensibili.

Tale attività è soggetta a monitoraggio periodico e aggiornamento annuale, anche in funzione dell'evoluzione normativa, organizzativa e del contesto di riferimento, e costituisce elemento di supporto al Riesame della Direzione e al processo di miglioramento continuo del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Rientrano tra i portatori di interesse di contiguità i clienti dei servizi on demand, i fornitori di beni e servizi, i partner di ricerca, gli enti di normazione nazionali e internazionali (quali CEN, ISO e UNI), le università, gli enti di ricerca, gli istituti scolastici, le associazioni datoriali e, più in generale, tutti gli enti, organismi e associazioni operanti nel settore conciario e nelle relative filiere produttive.

Fanno parte del contesto esterno esteso i soggetti appartenenti alle filiere industriali che utilizzano il prodotto pelle per la realizzazione di manufatti, nonché i consumatori finali e gli ulteriori operatori economici indirettamente interessati dalle attività della Stazione Sperimentale.



Sono qualificati come portatori di interesse interni gli Organi di indirizzo e controllo, il Consiglio di Amministrazione, la Direzione, il management, il personale dipendente, i collaboratori e i rispettivi rappresentanti.

Dal punto di vista dell'assetto organizzativo, la Società rappresenta e sintetizza, attraverso i propri organi di governance e in particolare mediante il Consiglio di Amministrazione, gli interessi del settore conciario cui è istituzionalmente rivolta la propria attività.

Di seguito una scheda di sintesi degli organi della Stazione Sperimentale e loro funzioni, sulla base di quanto previsto dallo Statuto aziendale):

ASSEMBLEA DEI SOCI Artt. 8 e ss dello Statuto Societario	Decide sulle materie ad essa riservate dalla legge o dallo statuto; può formulare indirizzi strategici alla Società per l'attività; approva il bilancio di previsione, ed il bilancio finale di esercizio; determina la misura delle imposte industriali e doganali per ciascun esercizio finanziario in sede di approvazione del bilancio di previsione; predispone e approva l'avviso pubblico di selezione del Direttore Generale; nomina e revoca il Direttore Generale e la determinazione del relativo compenso su proposta del Consiglio di amministrazione; nomina e revoca gli Amministratori determinandone il relativo compenso; nomina i Sindaci e ne determina il compenso; nomina gli incaricati del controllo legale dei conti se non nominati; decide sulle operazioni che comportano una sostanziale modifica dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei Soci; nomina e revoca i liquidatori; approva il regolamento per la definizione dei criteri di rappresentatività per la composizione del CdA; l'apertura e la chiusura di sedi secondarie e di unità locali, le modificazioni dell'atto costitutivo.
--	--



PRESIDENTE Art. 17 dello Statuto Societario	È eletto dal CdA, dura in carica 3 anni; ha la rappresentanza generale della Società di fronte ai terzi e in giudizio; convoca l'Assemblea dei Soci; convoca e presiede il Consiglio di amministrazione e ne fissa l'ordine del giorno.
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE Artt. 15 e ss dello Statuto Societario	Eletto dall'Assemblea dei Soci; elegge il Presidente al proprio interno; si riunisce nelle ipotesi previste dalla legge e approva il progetto di bilancio preventivo e consuntivo.
DIRETTORE GENERALE Art. 20 dello Statuto Societario	È scelto tra persone dotate di specifica e comprovata professionalità, mediante procura ad evidenza pubblica. È il datore di lavoro, anche ai sensi del D.lgs. 81/08, ed è dotato dei relativi poteri organizzativi, decisionali e di spesa. È capo degli uffici e del personale; è responsabile dell'esecuzione delle decisioni del Consiglio di amministrazione del buon andamento di ogni iniziativa programmata. Ha la rappresentanza dell'Azienda di fronte a terzi ed in giudizio nei limiti dei poteri a lui spettanti in base al presente articolo dello statuto o conferiti dal Consiglio di amministrazione e, in tali limiti, può a sua volta conferire procure speciali, per determinati atti o categorie di atti; assegna i premi di risultato e di produttività al personale, previa fissazione dei relativi criteri e nei limiti dell'importo complessivo stabilito dal Consiglio di amministrazione; adotta i provvedimenti concernenti le assunzioni, lo stato giuridico, il trattamento economico, la carriera, la cessazione del rapporto di lavoro del personale non dirigente a tempo indeterminato in base a quanto previsto dal regolamento del personale; adotta i provvedimenti relativi al personale a tempo determinato, nei casi previsti dalle norme; adotta i regolamenti per la gestione dell'azienda, nonché il regolamento per il reclutamento e la gestione del personale.
COLLEGIO DEI REVISORI	Vigila sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione; redige la relazione al preventivo annuale ed al bilancio di esercizio predisposti



Art. 21 dello Statuto Societario	per l'approvazione dell'assemblea; assiste alle riunioni dell'Assemblea e del Cda.
----------------------------------	--

SEDE OPERATIVA E LEGALE

Compensorio Olivetti - Via Campi Flegrei, 34 80078 Pozzuoli (NA) - Tel. +39 081 5979100 - ssip@ssip.it • www.ssip.it

Distretto Industriale di Arzignano (VI)
c/o Distretto Veneto della Pelle
Via del Lavoro, 22
36077 Arzignano
Tel. +39 0444994267
Email: arzignano@ssip.it

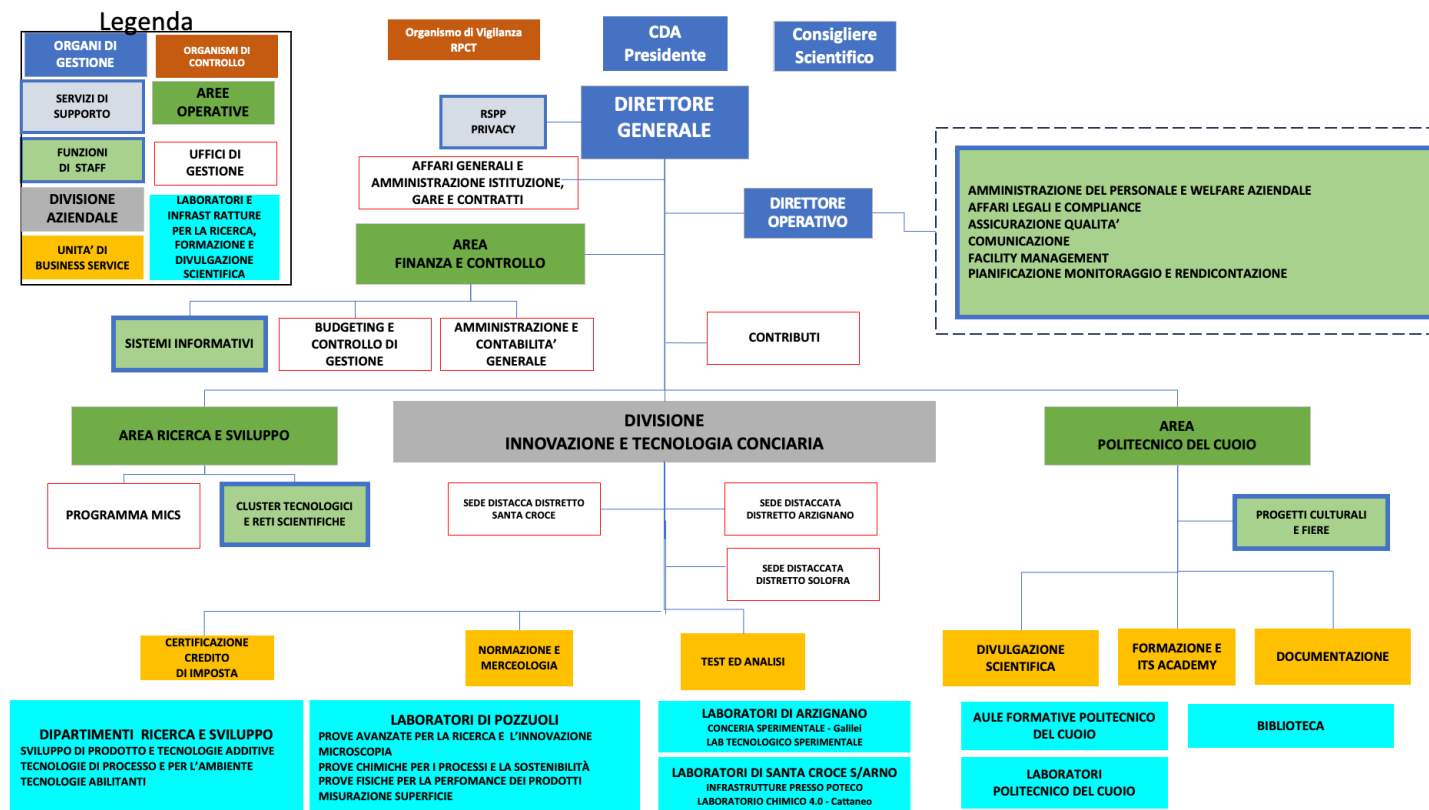
Distretto Industriale di Santa
Croce sull'Arno (PI) c/o POTECO
Via San Tommaso, 119/121/123
56029 S. Croce s/Arno (PI)
Tel. +39 0571 32542
Email: santacroce@ssip.it

Distretto Industriale di Solofra (AV)
c/o UNIC - Centro Servizi ASI
Via Melito Langano, 9
83029 Solofra (AV)
Tel. +39 0825 582740
Email: ssip@ssip.it

Sede di Milano c/o UNIC
Via Brisa, 3
20123 Milano
Tel. +39 02 8807711 • 02 880771297
Email: ssip@ssip.it



Inoltre, di seguito si riporta l'organigramma aziendale aggiornato a gennaio 2026





2. QUADRO NORMATIVO GENERALE

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 è stato introdotto nell'ordinamento italiano al fine di rafforzare il contrasto ai fenomeni illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti collettivi, con particolare riferimento ai reati di natura economico-finanziaria, societaria, corruttiva, ambientale e in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La disciplina della responsabilità amministrativa degli enti si fonda sull'esigenza di promuovere modelli organizzativi idonei a prevenire comportamenti illeciti riconducibili non solo ai singoli soggetti apicali o subordinati, ma anche a carenze organizzative, procedurali e di controllo dell'ente stesso.

Successivamente, con la Legge n. 190/2012, il legislatore ha introdotto un sistema organico di prevenzione della corruzione e della mala administration nella Pubblica Amministrazione e negli enti ad essa assimilati, attribuendo un ruolo centrale alla programmazione delle misure preventive, alla gestione del rischio corruttivo, alla trasparenza amministrativa e alla diffusione della cultura dell'integrità. Tale impianto normativo è stato progressivamente sviluppato e integrato attraverso i Piani Nazionali Anticorruzione adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e confluito, da ultimo, nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), secondo un approccio sempre più orientato all'integrazione dei sistemi di controllo, alla semplificazione amministrativa e alla creazione di valore pubblico.

In coerenza con il PNA 2026, il sistema di prevenzione della corruzione non è più inteso esclusivamente quale insieme di misure finalizzate al contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, ma quale presidio integrato di governance volto a prevenire fenomeni di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, opacità decisionale, abuso di funzione e utilizzo distorto delle risorse pubbliche o private. In tale prospettiva, assumono rilievo non solo i profili penalmente rilevanti, ma anche i rischi organizzativi e reputazionali che possano compromettere i principi di legalità, imparzialità, trasparenza, correttezza ed efficacia dell'azione amministrativa e gestionale.

Permangono, tuttavia, differenze strutturali tra il sistema delineato dal D.Lgs. n. 231/2001 e quello previsto dalla normativa anticorruzione. Il primo presenta un ambito applicativo più ampio e trasversale, esteso a numerose categorie di reato-presupposto, e si fonda sull'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire la responsabilità dell'ente. Il secondo è specificamente orientato alla prevenzione della corruzione e della mala administration nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, attribuendo particolare rilevanza ai principi di

21

STAZIONE SPERIMENTALE PER L'INDUSTRIA DELLE PELLI E DELLE MATERIE CONCIANTI Srl

SEDE OPERATIVA E LEGALE

Comprensorio Olivetti - Via Campi Flegrei, 34 80078 Pozzuoli (NA) - Tel. +39 081 5979100 - ssip@ssip.it • www.ssip.it

Distretto Industriale di Arzignano (VI)
 c/o Distretto Veneto della Pelle
 Via del Lavoro, 22
 36077 Arzignano
 Tel. +39 0444994267
 Email: arzignano@ssip.it

Distretto Industriale di Santa
 Croce sull'Arno (PI) c/o POTECO
 Via San Tommaso, 119/121/123
 56029 S. Croce s/Arno (PI)
 Tel. +39 0571 32542
 Email: santacroce@ssip.it

Distretto Industriale di Solofra (AV)
 c/o UNIC - Centro Servizi ASI
 Via Melito Langano, 9
 83029 Solofra (AV)
 Tel. +39 0825 582740
 Email: ssip@ssip.it

Sede di Milano c/o UNIC
 Via Brisa, 3
 20123 Milano
 Tel. +39 02 8807711 • 02 880771297
 Email: ssip@ssip.it





trasparenza, accessibilità delle informazioni, tracciabilità dei processi decisionali e monitoraggio continuo delle aree a rischio.

Già i precedenti Piani Nazionali Anticorruzione avevano evidenziato l'opportunità, per gli enti dotati di Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, di integrare tali sistemi con le misure previste dalla normativa anticorruzione, evitando duplicazioni e valorizzando le sinergie tra i diversi strumenti di compliance. Tale impostazione risulta ulteriormente rafforzata dal PNA 2026, che promuove un approccio unitario e integrato alla gestione dei rischi, basato sul coordinamento tra sistemi di controllo interno, trasparenza, anticorruzione, protezione dei dati, sostenibilità, accountability e prevenzione dei reati.

Alla luce di tali principi e tenuto conto degli indirizzi interpretativi e applicativi emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, la Stazione Sperimentale ha adottato un sistema integrato di prevenzione e controllo che coordina le misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001 con quelle derivanti dalla Legge n. 190/2012 e dalla disciplina in materia di trasparenza e anticorruzione.

Il Modello adottato costituisce pertanto un sistema organico e coordinato di principi, procedure, protocolli e misure di controllo volto a:

- rafforzare la cultura della legalità, dell'etica pubblica e dell'integrità all'interno della Società;
- presidiare i processi sensibili e prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e dei fenomeni corruttivi e di mala administration rilevanti ai sensi della Legge n. 190/2012;
- garantire trasparenza, tracciabilità, segregazione delle funzioni e controllabilità dei processi decisionali e gestionali;
- assicurare correttezza, imparzialità ed efficacia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con gli stakeholder e con tutti i soggetti pubblici e privati con cui la Società interagisce;
- promuovere un sistema integrato di controllo interno orientato al miglioramento continuo, alla gestione del rischio e alla tutela della reputazione e dell'affidabilità istituzionale della Società;
- prevenire situazioni di conflitto di interessi, uso improprio delle risorse, opacità amministrativa e comportamenti non conformi ai principi normativi e regolamentari applicabili.

2.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/01

Il Modello 231 può essere definito quale insieme di regolamenti, disposizioni, procedure, schemi organizzativi, compiti e responsabilità funzionali alla definizione e implementazione di un sistema di controllo delle attività "sensibili" che sia in grado di monitorare e prevenire la commissione (o anche il solo tentativo di commissione) dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dalla Società. A tal fine, il Modello:

- individua le attività ed i processi sensibili nel cui ambito possono compiersi i reati;
- prevede misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività in conformità della legge, garantendo l'adozione di specifici interventi atti a ridurre il rischio di accadimento e rimuovere tempestivamente le situazioni di rischio;
- tiene conto del sistema organizzativo per quanto riguarda l'attribuzione delle responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica ed i poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- è progettato secondo principi di separazione dei compiti e funzioni; tracciabilità, verificabilità e coerenza delle operazioni; documentazione dei controlli;
- definisce le modalità di comunicazione e di informativa tra l'Organismo di Vigilanza ed i componenti dell'organizzazione ed i possibili referenti interni ed esterni, ivi inclusi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- prevede un sistema sanzionatorio nei casi di violazione delle norme stabilite dal Modello.

2.2 LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

La Legge n. 190/2012 ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema organico di prevenzione della corruzione e della maladministration, finalizzato a rafforzare i principi di legalità, imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. La disciplina anticorruzione si fonda su un approccio di tipo preventivo e risk based, orientato



all'individuazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi nei processi organizzativi e gestionali delle amministrazioni pubbliche e degli enti ad esse assimilati.

In tale contesto, l'art. 1 della Legge n. 190/2012 ha introdotto il concetto di rischio corruttivo quale possibilità che, all'interno di specifici processi, attività o aree organizzative, possano verificarsi comportamenti contrari ai principi di integrità, correttezza, imparzialità e trasparenza. Il sistema delineato dal legislatore attribuisce un ruolo centrale alla programmazione delle misure preventive e alla gestione integrata del rischio, attraverso strumenti organizzativi, procedurali e di controllo costantemente aggiornati e monitorati.

L'evoluzione normativa e regolatoria successiva, unitamente agli indirizzi applicativi emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, ha progressivamente esteso l'ambito di applicazione della disciplina anticorruzione anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico e agli organismi partecipati, con particolare riferimento agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e pubblicità dei dati e delle informazioni. In tale quadro assumono rilievo, tra gli altri, il D.Lgs. n. 33/2013, il D.Lgs. n. 39/2013 e il D.Lgs. n. 175/2016, nonché le Linee guida ANAC adottate in materia.

Con la Delibera ANAC n. 1134/2017, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha chiarito che le società e gli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 sono tenuti ad adottare misure organizzative idonee alla prevenzione della corruzione, da integrare, ove presente, nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in un sistema unitario e coordinato di compliance e controllo interno.

Tale impostazione risulta ulteriormente rafforzata dal Piano Nazionale Anticorruzione 2026, che promuove un modello integrato di governance dei rischi fondato sul coordinamento tra prevenzione della corruzione, trasparenza, controlli interni, accountability, gestione dei conflitti di interesse, digitalizzazione dei processi e tutela dell'integrità organizzativa. Il PNA 2026 valorizza, inoltre, il principio di proporzionalità e l'integrazione dei sistemi di controllo, favorendo l'adozione di modelli organizzativi unitari capaci di evitare duplicazioni e garantire maggiore efficacia dei presidi preventivi.

La Stazione Sperimentale, già a partire dal 2015, ha avviato il percorso di attuazione della normativa anticorruzione mediante l'adozione delle misure di prevenzione previste dalla Legge n. 190/2012 e la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nel corso degli anni, il sistema è stato progressivamente aggiornato ed evoluto in coerenza con gli indirizzi normativi e regolatori emanati dall'ANAC e con l'evoluzione del quadro organizzativo e operativo della Società.



Pertanto, la Stazione Sperimentale, in quanto soggetto rientrante nell'ambito applicativo dell'art. 2-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, adotta un sistema integrato di organizzazione, gestione e controllo che coordina il Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 con le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste dalla Legge n. 190/2012, in coerenza con gli indirizzi del PNA 2026 e con le Linee guida emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Tale sistema integrato è finalizzato a prevenire fenomeni corruttivi, situazioni di mala administration, conflitti di interesse, carenze di trasparenza e comportamenti non conformi ai principi di legalità, correttezza e integrità, attraverso un insieme coordinato di procedure, controlli, protocolli organizzativi e misure di monitoraggio continuo dei processi aziendali maggiormente esposti al rischio.

2.3 GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Ai sensi del Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante la revisione e la semplificazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, il sistema normativo introdotto dalla Legge n. 190/2012 è stato progressivamente orientato verso un modello integrato di programmazione e gestione dei presidi di trasparenza e integrità. In particolare, il D.Lgs. n. 97/2016 ha modificato il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, prevedendo l'integrazione delle misure in materia di trasparenza all'interno della programmazione anticorruzione e superando il precedente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità quale documento autonomo.

L'evoluzione normativa successiva, unitamente agli indirizzi interpretativi e applicativi emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, ha ulteriormente consolidato un approccio integrato alla prevenzione della corruzione, fondato sul coordinamento tra trasparenza, gestione del rischio, controlli interni, accountability e organizzazione amministrativa.

In tale contesto, assumono particolare rilievo:

il Decreto Legislativo n. 33/2013 in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni;

il Decreto Legislativo n. 97/2016, che ha introdotto il principio dell'accesso civico generalizzato e rafforzato la funzione della trasparenza quale misura di prevenzione della corruzione;

il Decreto Legislativo n. 175/2016 ("Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"), come successivamente modificato e integrato;



le Linee guida ANAC di cui alla Delibera n. 1134/2017, recanti indicazioni per l'attuazione della normativa anticorruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni.

Il quadro regolatorio sopra richiamato è stato ulteriormente sviluppato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2026, che valorizza la trasparenza quale leva strategica di prevenzione della corruzione, di presidio dell'integrità organizzativa e di generazione di valore pubblico. Il PNA 2026 promuove infatti un sistema integrato di controlli e misure organizzative orientato alla semplificazione, alla digitalizzazione dei processi, alla tracciabilità delle decisioni, alla gestione dei conflitti di interesse e al monitoraggio continuo dei rischi corruttivi.

In coerenza con tale evoluzione normativa e regolatoria, la Stazione Sperimentale integra le misure di trasparenza e accessibilità dei dati all'interno del proprio sistema di prevenzione della corruzione e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, secondo una logica unitaria e coordinata di compliance, controllo interno e gestione del rischio.

La trasparenza costituisce pertanto parte integrante del sistema di prevenzione adottato dalla Società e rappresenta uno strumento funzionale a garantire:

- la conoscibilità e tracciabilità dei processi decisionali;
- il controllo diffuso sull'attività amministrativa e gestionale;
- la correttezza e imparzialità dell'azione organizzativa;
- la prevenzione di fenomeni corruttivi, situazioni di mala administration e conflitti di interesse;
- il rafforzamento dell'affidabilità istituzionale e della fiducia degli stakeholder.

La Società assicura pertanto l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, trasparenza e accesso previsti dalla normativa vigente, nel rispetto dei principi di proporzionalità, semplificazione, tutela dei dati personali e sostenibilità organizzativa, secondo quanto previsto dal quadro normativo applicabile e dagli indirizzi dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.



3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 QUADRO NORMATIVO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO 231

3.1.1 Aggiornamenti normativi anno 2026

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in attuazione della delega conferita dall'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti per determinati illeciti penali commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza degli stessi.

La disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ha segnato il superamento del tradizionale principio secondo cui la responsabilità penale è esclusivamente personale, introducendo un autonomo regime di responsabilità dell'ente collegato a carenze organizzative, gestionali e di controllo che abbiano consentito o agevolato la commissione dei reati-presupposto. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica autrice materiale dell'illecito.

Il sistema delineato dal Decreto si fonda su una logica preventiva e organizzativa, attribuendo rilevanza centrale all'adozione e all'efficace attuazione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati rilevanti. In tale prospettiva, il Modello 231 costituisce uno strumento di governance e controllo interno finalizzato a rafforzare la cultura della legalità, la tracciabilità dei processi decisionali, la segregazione delle funzioni e la gestione dei rischi aziendali.

L'ente può essere assoggettato a sanzioni di natura pecuniaria e, nei casi di maggiore gravità, a misure interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti o contributi, nonché il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nel corso degli anni, il catalogo dei reati-presupposto è stato progressivamente ampliato dal legislatore, includendo numerose fattispecie riconducibili, tra l'altro, ai reati contro la Pubblica Amministrazione, ai reati societari, ai reati informatici, ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai reati ambientali, ai reati tributari, ai delitti di criminalità organizzata, ai reati di riciclaggio e autoriciclaggio, ai delitti contro l'industria e il commercio, ai reati in materia di violazione del diritto d'autore, ai reati di corruzione tra privati, ai reati transnazionali, ai reati



contro il patrimonio culturale e alle ulteriori fattispecie successivamente introdotte dal legislatore nazionale ed europeo.

L'evoluzione del quadro normativo e regolatorio, unitamente agli indirizzi applicativi emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, ha progressivamente valorizzato il raccordo tra il sistema di prevenzione previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 e le misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla Legge n. 190/2012, promuovendo un approccio integrato alla gestione dei rischi di illegalità, maladministration e non conformità.

In particolare, il Piano Nazionale Anticorruzione 2026 (PNA 2026) rafforza l'esigenza di adottare sistemi organizzativi integrati e coordinati, capaci di coniugare i presidi di prevenzione dei reati con quelli in materia di trasparenza, integrità, accountability, gestione dei conflitti di interesse, digitalizzazione dei processi e controllo interno. In tale prospettiva, il Modello 231 assume una funzione sempre più ampia di presidio organizzativo e di strumento di governance orientato alla prevenzione dei rischi corruttivi, reputazionali e operativi.

La Stazione Sperimentale adotta pertanto il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo in coerenza con i principi del D.Lgs. n. 231/2001, della Legge n. 190/2012 e degli indirizzi contenuti nel PNA 2026, quale sistema integrato di prevenzione finalizzato a garantire legalità, correttezza, trasparenza, efficienza e affidabilità nello svolgimento delle proprie attività istituzionali e operative.

In coerenza con il quadro normativo vigente, con gli aggiornamenti intervenuti in materia di responsabilità amministrativa degli enti e con gli indirizzi di prevenzione del rischio richiamati dal Piano Nazionale Anticorruzione 2026 (PNA 2026), la responsabilità amministrativa della Società può derivare dalla commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, delle seguenti categorie di reati-presupposto previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e dalla normativa collegata:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/2001), inclusi i reati di corruzione, concussione, induzione indebita, traffico di influenze illecite, frode nelle pubbliche forniture, indebita percezione di contributi, finanziamenti o erogazioni pubbliche, malversazione e peculato;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. n. 231/2001), compresi accesso abusivo a sistemi informatici, danneggiamento di sistemi e dati, frode informatica, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso e violazioni in materia di cybersicurezza;



Organismo di Ricerca Nazionale delle Camere di Commercio di Napoli, Toscana Nord-Ovest e Vicenza

- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. n. 231/2001), inclusa l'associazione per delinquere, anche di tipo mafioso, e i reati aggravati dal metodo mafioso;
- reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. n. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. n. 231/2001), compresi frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, contraffazione e tutela della concorrenza;
- reati societari (art. 25-ter D.Lgs. n. 231/2001), tra cui false comunicazioni sociali, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, operazioni in pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. n. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D.Lgs. n. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. n. 231/2001), inclusi tratta di persone, sfruttamento lavorativo, riduzione o mantenimento in schiavitù, pornografia minorile e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. n. 231/2001), inclusi abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
- reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. n. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. n. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D.Lgs. n. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. n. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. n. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. n. 231/2001), inclusi scarichi illeciti, gestione non autorizzata di rifiuti, inquinamento ambientale, traffico illecito di rifiuti e violazioni in materia di tutela delle risorse ambientali;



- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. n. 231/2001);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. n. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati mediante apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs. n. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. n. 231/2001), inclusi dichiarazione fraudolenta, emissione di fatture per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, indebite compensazioni e sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte;
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. n. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs. n. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione o saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices D.Lgs. n. 231/2001);
- reati transnazionali previsti dalla Legge n. 146/2006, qualora commessi nell'ambito di attività criminali organizzate aventi carattere transnazionale;
- ulteriori fattispecie di reato che dovessero essere introdotte nel catalogo dei reati-presupposto del D.Lgs. n. 231/2001 o comunque rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione, della tutela dell'integrità amministrativa, della trasparenza e della gestione dei rischi organizzativi secondo gli indirizzi del Piano Nazionale Anticorruzione 2026.

In linea con il PNA 2026, la Società considera inoltre rilevanti, ai fini del proprio sistema integrato di prevenzione e controllo, anche i rischi connessi a fenomeni di maladministration, conflitto di interessi, abuso di funzione, opacità decisionale, indebita gestione delle risorse pubbliche, carenze di trasparenza, violazioni degli obblighi di pubblicazione, rischi informatici e cyber, nonché i rischi reputazionali e organizzativi che possano compromettere i principi di legalità, integrità, imparzialità ed efficacia dell'azione amministrativa e gestionale.

3.2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA STAZIONE SPERIMENTALE

Lo scopo del Modello è la predisposizione di un sistema di procedure ed attività di controllo preventivo e successivo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi aziendali a rischio, che dotino la società, a un tempo, di metodiche che determinino la piena consapevolezza della possibilità di commissione di illeciti, nonché

l'immediata capacità di reazione che permetta alla società di prevenire od impedire od, infine, sanzionare la commissione del reato stesso.

In particolare, il modello garantisce:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti.

3.3 I PRINCIPI DI CONTROLLO

Nell'ambito di ciascuna attività a rischio individuata, la Società si impegna ad adottare degli specifici presidi basandosi sia su una valutazione costi-benefici sia della soglia di rischio ritenuta accettabile dalla società per quella determinata attività.

In particolare, gli elementi di seguito riportati e descritti sono stati posti alla base della valutazione dei controlli in essere nella mappa delle aree a rischio e richiamati nella Parte Speciale relativamente alle singole famiglie di reato:

- **Regolamentazione:** i processi/attività sensibili devono essere regolamentati da specifiche disposizioni aziendali debitamente formalizzate e comunicate a tutto il personale. Ai fini del presente Modello, detta regolamentazione potrà avvenire per mezzo di:
 - regole comportamentali contenute nel Codice Etico;
 - procedure organizzative.
- **Comunicazione:** le disposizioni e le regole aziendali devono essere comunicate tempestivamente e formalmente a tutti i destinatari, così da poter assolvere all'onere probatorio in caso di contestazioni nei confronti di soggetti che pongano in essere comportamenti in violazione delle stesse.
- **Tracciabilità:** le attività di cui si compongono i processi aziendali, ed in particolare quelle di controllo, devono essere tracciate in modo da consentire una verifica anche a posteriori (es.: audit/testing). Tale elemento risulta maggiormente garantito dall'utilizzo di specifici sistemi applicativi (es.: software gestionale).



Organismo di Ricerca Nazionale delle Camere di Commercio di Napoli, Toscana Nord-Ovest e Vicenza

- **Reporting:** il sistema di controllo deve essere supportato da idonei sistemi di reporting che consentano al vertice aziendale di avere contezza delle attività svolte e di quelle previste, grazie a report strutturati che garantiscano l'affidabilità delle informazioni in essi contenute, così da poter orientare le scelte strategiche del vertice.
- **Monitoraggio:** un valido sistema di controlli deve essere costantemente monitorato da una specifica funzione indipendente e a ciò preposta, che verifichi la corretta applicazione ed il rispetto delle regole adottate dalla Società.
- **Reazione alle violazioni:** il sistema di controllo, infine, deve essere completato da un efficace sistema di sanzioni predisposto per ottenere il rispetto delle regole adottate.

Ulteriori *principi di controllo*, che dovranno essere assicurati in tutte le attività "a rischio reato", consistono nel:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio (per esempio nei rapporti con la P.A.);
- definire formalmente i compiti, le responsabilità di ciascuna Direzione/Funzione/Servizio o Ufficio coinvolti nelle attività a rischio;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo;
- regolamentare l'attività a rischio, per esempio tramite apposite procedure, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi abbia autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo



sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti;

- assicurare la documentabilità dei controlli effettuati. A tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi;
- garantire la presenza di appositi meccanismi di reporting che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale che svolge l'attività considerata a rischio (report ²⁶ scritti, relazioni, ecc.);
- garantire l'affidabilità del reporting finanziario al vertice aziendale;
- prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole Direzioni/Funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

I precetti sopra descritti devono essere rispettati in tutti i processi aziendali e, in particolar modo, nei processi individuati come sensibili nella mappatura allegata al presente Modello. Sarà responsabilità dell'OdV verificare che le funzioni aziendali competenti provvedano tempestivamente alla verifica e adeguamento dei propri processi ai principi sopra riportati.

3.4 CODICE ETICO

In ottemperanza ai criteri di buona governance, la Stazione Sperimentale ha adottato il proprio Codice Etico (Allegato n. 1 del presente Modello) con l'obiettivo di garantire il rispetto di determinati principi e regole di condotta che contribuiscono alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001 e dalla Legge 190/2012.

In particolare, in ottemperanza a quanto previsto dalle Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, per le società a controllo pubblico non sussiste l'obbligo di adottare un vero e proprio codice di comportamento. Tuttavia, le misure individuate ai sensi della l. n. 190/2012 è necessario siano assistite, ove ritenuto più opportuno, da doveri di comportamento, ulteriori rispetto a quelli eventualmente già definiti con riguardo alla cd. corruzione attiva. Tale operazione va compiuta integrando il modello di organizzazione e gestione o il codice etico o di comportamento, se adottati ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, con una apposita sezione dedicata ai



doveri di comportamento dei propri dipendenti per contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della l. 190/2012. Tali doveri sono individuati tenendo conto dell'analisi dei rischi effettuata ai fini dell'adozione delle "misure integrative del modello 231".

3.5 MAPPATURA DELLE AREE SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede che il Modello di organizzazione, gestione e controllo debba individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente.

In coerenza con i principi del Decreto e con l'approccio metodologico delineato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2026 (PNA 2026), la Stazione Sperimentale adotta un sistema integrato di analisi, valutazione e gestione del rischio finalizzato all'identificazione dei processi, delle attività e delle aree organizzative maggiormente esposte ai rischi di illecito, corruzione, mala administration e non conformità normativa.

L'attività di mappatura dei rischi costituisce pertanto il presupposto fondamentale del presente Modello e rappresenta uno strumento essenziale di governance, controllo interno e prevenzione. Essa è sviluppata secondo un approccio risk based e tiene conto non soltanto delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001, ma anche dei rischi corruttivi e organizzativi rilevanti ai sensi della Legge n. 190/2012, del D.Lgs. n. 33/2013 e degli indirizzi emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

La mappatura delle aree a rischio e dei relativi presidi di controllo è formalizzata nel documento aziendale denominato "Mappatura delle aree a rischio e dei controlli" (Allegato n. 2 al presente Modello), nel quale sono individuati:

- i processi aziendali e le attività sensibili della Stazione Sperimentale;
- le funzioni e le strutture organizzative coinvolte;
- i potenziali rischi-reato e i rischi corruttivi associati ai singoli processi;
- le modalità astrattamente ipotizzabili di commissione degli illeciti;
- i presidi organizzativi, procedurali e di controllo adottati;
- il livello di esposizione al rischio residuo;
- le eventuali azioni di miglioramento e rafforzamento dei controlli interni.

La mappatura è stata sviluppata secondo una metodologia integrata e coordinata con il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in conformità agli indirizzi contenuti nel PNA 2026, che valorizza l'integrazione tra Modello 231, sistema anticorruzione, controlli interni,

trasparenza, gestione dei conflitti di interesse, digitalizzazione dei processi e accountability organizzativa.

L'analisi dei rischi è stata condotta attraverso un'attività strutturata di assessment organizzativo, documentale e procedurale, finalizzata a:

- individuare le fattispecie di reato astrattamente applicabili alla realtà organizzativa e operativa della Società;
- identificare le attività e i processi sensibili maggiormente esposti ai rischi di illecito e mala administration;
- individuare le funzioni aziendali coinvolte nei processi a rischio, tenuto conto dei ruoli, delle responsabilità e dei poteri attribuiti;
- analizzare le modalità potenziali di realizzazione dei reati e dei fenomeni corruttivi;
- valutare l'adeguatezza dei presidi di controllo esistenti, con particolare riferimento ai principi di segregazione delle funzioni, tracciabilità, trasparenza, autorizzazione e monitoraggio;
- determinare il livello di rischio inerente e residuo sulla base di criteri di probabilità, impatto e vulnerabilità organizzativa;
- individuare eventuali aree di miglioramento del sistema di controllo interno e delle misure preventive.

In linea con le indicazioni del PNA 2026, particolare attenzione è stata riservata ai processi maggiormente esposti a rischio corruttivo, quali quelli relativi alla gestione delle risorse finanziarie, agli affidamenti e approvvigionamenti, ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla gestione dei contributi obbligatori, ai finanziamenti pubblici, alle attività ispettive e di controllo, alla gestione dei dati e dei sistemi informatici, nonché ai processi connessi alla trasparenza e alla gestione dei conflitti di interesse.

Per l'anno 2025, la mappatura dei rischi è stata ulteriormente aggiornata e implementata con riferimento alla nuova procedura adottata dalla Società per la riscossione dei contributi obbligatori ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 540/1999 e del D.M. 1° aprile 2011, tenuto conto dei relativi profili di rischio amministrativo, contabile, corruttivo e reputazionale.

L'attività di aggiornamento della mappatura delle aree a rischio e dei relativi controlli è svolta con continuità dal management aziendale, sotto il coordinamento del Direttore Generale e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche mediante il coinvolgimento di professionisti esterni qualificati ove ritenuto necessario.



La mappatura è oggetto di revisione periodica e viene aggiornata ogniqualvolta intervengano:

- modifiche significative dell'assetto organizzativo o dei processi aziendali;
- variazioni normative o regolatorie rilevanti;
- introduzione di nuove fattispecie di reato-presupposto;
- mutamenti del contesto operativo, tecnologico o istituzionale;
- esiti di attività di audit, verifiche ispettive, controlli interni o segnalazioni rilevanti;
- eventi che evidenzino criticità o carenze nei presidi di prevenzione esistenti.

Gli esiti delle attività di monitoraggio e aggiornamento della mappatura dei rischi sono oggetto di specifica informativa agli organi competenti della Società e costituiscono presupposto per l'aggiornamento del Modello 231, delle misure anticorruzione e del sistema integrato dei controlli interni, in un'ottica di miglioramento continuo dell'efficacia dei presidi di prevenzione e di tutela dell'integrità organizzativa.

3.6 IL SISTEMA DI PROTOCOLLI E PROCEDURE

La Stazione Sperimentale ha provveduto all'implementazione al proprio interno di un sistema di protocolli e procedure, volto a regolamentare i principali processi aziendali anche in ottemperanza a quanto richiesto dal D.Lgs n. 231/2001.

Tale insieme di protocolli e procedure aziendali è adottato al duplice scopo di prevenire e impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Tra queste, si aggiunge oggi la procedura atta a mitigare i rischi relativi all'attività di certificatore di credito d'imposta Ricerca e Sviluppo iscritti all'albo ai sensi del DPCM 15 settembre 2023.

3.7 L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA

Con riferimento all'art. 6, co. 1, lett. b), "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Sulla scorta di tanto, la Stazione Sperimentale ha istituito un organismo di vigilanza monocratico ed ha contestualmente individuato il componente nella persona del dott. Gennaro Marasca cui sono state assegnate funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello, nonché in ordine ai rapporti ed alle interrelazioni con il CdA, con il Direttore generale e con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

L'OdV in composizione monocratica dura in carica tre anni ed è rieleggibile.



Ferma la nomina del componente singolo, si precisa sin d'ora che, per il caso di future modifiche che conducessero a composizioni collegiali dell'OdV, i futuri componenti dovranno soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità e continuità d'azione che verranno specificati dal Consiglio di Amministrazione, pena la ineleggibilità o la eventuale decadenza.

Data la dimensione aziendale, l'OdV potrà avvalersi di idonee risorse nonché di quelle altre funzioni aziendali che di volta in volta si rendessero utili per il perseguimento del fine detto.

Ad ogni buon conto, sotto il profilo dei requisiti soggettivi, possono essere nominati membri del OdV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità.

Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice civile;
- la condanna, anche se non passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la condanna, anche se non passata in giudicato, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna, anche se non passata in giudicato, ovvero sentenze per l'applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 del Codice di Procedura Penale, relativamente ai reati che incidono sulla moralità professionale, contro la pubblica amministrazione, o per delitti finanziari;
- rendersi gravemente colpevole di false dichiarazioni nel fornire informazioni, ovvero nel produrre dichiarazioni richieste da pubbliche amministrazioni, organismi di diritto pubblico o, comunque, amministrazioni aggiudicatrici;
- l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Stazione Sperimentale.

In caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri del OdV o del singolo componente e la nomina di un componente ad interim.



3.8 OBBLIGHI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Sulla base di quanto stabilito dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs 231/01, e del Documento recante le "Linee Guida per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di vigilanza ex D.lgs. 231/2001", pubblicato in data 24 novembre 2025 dall'Osservatorio Nazionale sul D.lgs. 231/2001 istituito dal CNDCEC nell'ambito dell'area di delega "Compliance e modelli organizzativi delle imprese", spetta all'OdV il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti tutti, degli Organi Sociali dei Consulenti e dei Partner;
- b) sull'efficacia ed efficienza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati.

L'Organismo di Vigilanza al fine di adempiere a tali compiti dovrà:

- coordinarsi con il Direttore generale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti e agli organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- promuovere e monitorare le iniziative intraprese dagli organi sociali, ivi compresi i corsi e le comunicazioni, per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello; coordinarsi con la dirigenza aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari per l'inosservanza del Modello, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- elaborare ed implementare un programma di verifiche periodiche (piano di audit) sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle "Attività Sensibili" e sulla loro efficacia, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- valutare l'adeguatezza del modello, ossia la sua reale, e non meramente formale, capacità di prevenire, in linea di massima, i reati previsti dal Dlgs 231/2001;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative

- effettuare annualmente un Follow-Up, ossia verifica l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L'Organismo ha inoltre la responsabilità di inviare al Direttore Generale i verbali delle riunioni svolte e con cadenza annuale una relazione avente ad oggetto lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano motivandoli; gli esiti delle verifiche svolte sugli atti e sulle procedure; la eventuale sopravvenuta esigenza di aggiornare il Modello nonché le eventuali violazioni del Modello.

Fermo restando le attività che deve svolgere l'Organismo di Vigilanza, il Direttore Generale è responsabile del mancato aggiornamento e adeguamento del Modello.

3.9 POTERI E PREROGATIVE DELL'ORGANISMO

L'OdV per l'espletamento dei suoi compiti ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalla dirigenza:

- a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Stazione Sperimentale al rischio concreto di commissione di uno dei reati previsti;
- b) sui rapporti con i consulenti e con i partner che operano per conto della società nell'ambito di operazioni sensibili.

Nel caso in cui, con provvedimento motivato, venga rifiutata l'ostensione dei documenti richiesti, l'OdV è tenuto a notificare dell'accaduto il D.G. L'Organismo con cadenza almeno annuale incontrerà il Collegio Sindacale. Ogni incontro, sarà oggetto di specifica verbalizzazione ed il verbale sarà trascritto sul libro delle adunanze e delle deliberazioni del Collegio Sindacale e sottoscritto dagli intervenuti (art. 2403 bis, comma 3, c. c.). Dallo stesso si devono evidenziare: le informazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza; le richieste di informazioni fatte all'Organismo di Vigilanza e le risposte ricevute.

Fermo restando il potere dovere di controllo e vigilanza complessivamente assegnato al D.G., va precisato che le attività dell'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale ad eccezione del CdA.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il D.G potrà approvare una dotazione iniziale di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, per la copertura di ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui tenuto (ad esempio consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).



E' inoltre predisposto un ufficio interno di supporto all'ODV, per gli adempimenti relativi alle attività di controllo e vigilanza.

3.10 FLUSSI INFORMATIVI

3.10.1 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di svolgere concretamente la propria attività, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere costantemente e tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello. Coloro che segnaleranno le suddette circostanze in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- dovranno essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o, comunque, a condotte in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) seguirà la procedura disciplinata dal paragrafo 4.5.10 "Segnalazioni di illeciti. Whistleblowing";
- l'Organismo, verificate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), valuterà discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui sarà necessario attivarsi. Gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo relativo al sistema disciplinare.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Responsabili delle Aree di Rischio dovranno obbligatoriamente inviare direttamente o tramite la Direzione, all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento d'indagini;
- i documenti afferenti al sistema di deleghe in vigore;



Organismo di Ricerca Nazionale delle Camere di Commercio di Napoli, Toscana Nord-Ovest e Vicenza

- gli infortuni per assenza superiore a 3 giorni
- le delibere relativi all'acquisto di beni ed alla fornitura di servizi
- le assunzioni e gli avanzamenti di carriera;
- i cambiamenti organizzativi (riorganizzazioni aziendali, rinnovo di organi societari, ecc.);
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero con procedure negoziate;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione in Società della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi.

I Responsabili delle Aree Sensibili hanno l'obbligo di inviare annualmente all'Organismo una dichiarazione in cui attestano:

- a) di essere a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento delle operazioni di responsabilità individuale per come definiti nei Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001 e nel Codice Etico Aziendale;
- b) di aver sempre rispettato le procedure stabilite dalla Società, nonché le misure prescritte dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/e dal Manuale Integrato;



- c) di aver sempre rispettato gli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza, riportati nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001;
- d) di non essere venuto a conoscenza (anche in virtù delle attività di controllo effettuate) di elementi, diversi da quelli eventualmente già comunicati all'Organismo di Vigilanza, capaci di influire sull'adeguatezza e completezza ed efficacia del Modello e sulla sua effettiva applicazione;
- e) ritenere le Procedure, attualmente in vigore e rilevanti per la propria area di rischio, adeguate a contenere in modo sufficiente il rischio che, nello svolgimento delle attività poste sotto la propria responsabilità, vengano compiuti i reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e ss. mm. e ii.;
- f) ritenere il Modello, attualmente in vigore, adeguato a contenere in modo sufficiente il rischio che, nello svolgimento delle attività poste sotto la propria responsabilità, vengano compiuti i reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e ss. mm. e ii.

3.10.2 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Consiglio di amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato al presidente del CdA;
- riferisce annualmente al CdA, con relazione scritta in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- trasmette copia di tale relazione al Collegio Sindacale;
- riferisce immediatamente al CdA oppure al Presidente del Consiglio di amministrazione nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenziano gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta al CdA, se del caso al Presidente del CdA, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo. L'Organismo di Vigilanza prevede incontri periodici con il Collegio Sindacale al fine di un reciproco scambio sulle rispettive attività di controllo.



3.11 LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'attivazione delle disposizioni previste dal D. Lgs. 231/01 è comunicata dal Direttore Generale a tutti i dipendenti della Stazione Sperimentale al momento dell'adozione stessa. All'avvio di rapporti di lavoro, qualunque sia la natura degli stessi, i lavoratori ed anche i collaboratori dovranno sottoscrivere dichiarazione di impegno ad osservare il Modello. L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 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'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, si prevedono livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione (comunicazione scritta iniziale, corso di aggiornamento).

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001. I suddetti soggetti, al momento della stipula del contratto dovranno impegnarsi, con apposita dichiarazione, ad osservare il presente Modello nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società.

3.12 ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il modello verrà aggiornato ogni anno dall'Organo Amministrativo mediante Delibera, fatto salvo il potere del D.G., dietro segnalazione degli organismi di controllo - a fronte di violazioni delle prescrizioni ivi contenute, modifiche normative o cambiamenti nell'assetto della Società - di disporre un aggiornamento in via urgente, prima della scadenza annuale.

4. LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

4.1 PREMESSA

Le misure di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza rappresentano attuazione della Legge 190/12 e della determina dell'ANAC 1134/2017 e sono state proposte all'approvazione del CdA dal Responsabile della prevenzione della corruzione.



La prevenzione ed il contrasto alla corruzione richiede una rigorosa analisi e gestione del rischio, ossia l'implementazione di un processo di risk management mediante il quale si misurano o si stimano i rischi che possono influenzare le attività e gli obiettivi di un'organizzazione e si sviluppano strategie per governarli.

La nozione di analisi del rischio di corruzione, come introdotta dall'art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profilo penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi.

Il procedimento di redazione delle misure di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha coinvolto, a vari livelli, tutta l'organizzazione aziendale ed è stato sviluppato sulla base delle seguenti fasi:

- 1) Analisi del contesto interno ed esterno
- 2) Individuazione e Valutazione del rischio
- 3) Trattamento del rischio

Le misure devono essere aggiornate annualmente, secondo una logica di programmazione scorrevole, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dal CdA, delle modifiche normative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ANAC.

4.2 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nel rispetto della normativa vigente sono stati approvati i seguenti obiettivi strategici:

- fornire strategie e strumenti per prevenire e contrastare non solo il fenomeno della corruzione in senso stretto ma anche quelle situazioni di cattiva amministrazione intesa come deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè tutte le situazioni nelle quali gli interessi privati condizionino impropriamente l'azione della Società;
 - ridurre le opportunità o le situazioni che possano favorire casi di corruzione o di cattiva amministrazione nel senso innanzi descritto;
 - migliorare i presidi già in essere e crearne di ulteriori, atti a scongiurare condotte illecite
- rilevanti ai sensi della Legge 190/2012 e del D.Lgs 231/2001;



- creare un contesto sfavorevole alla corruzione e alle pratiche scorrette e lesive dell'interesse pubblico, ispirato ai principi di integrità e trasparenza.
- valutare il diverso livello di esposizione al rischio di comportamenti corruttivi, nell'ambito delle varie attività aziendali;
- stabilire gli interventi organizzativi e procedurali volti a prevenire i rischi menzionati;
- determinare una piena consapevolezza all'interno dell'organizzazione che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Società a gravi rischi sul piano reputazionale e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- aumentare la capacità di far emergere casi di corruzione e/o di cattiva amministrazione;
- considerare il contrasto alla corruzione come uno degli elementi della performance aziendale, nell'ottica di una più ampia gestione del rischio;
- prevedere, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- definire gli obblighi di informazione nei confronti del RPC circa il funzionamento e l'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio di corruzione;
- monitorare i rapporti tra la Società ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti di fornitura.

4.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

Anche nella presente annualità sono state confermate, le metodologie di analisi e di valutazione fino ad ora utilizzate per lo svolgimento del processo di gestione del rischio, attraverso l'analisi del contesto esterno ed interno, con superamento delle eventuali criticità emerse in sede di



monitoraggio, sulla base delle matrici di mappature introdotte con il precedente piano la cui validità ed efficacia è stata appurata in sede di applicazione.

Nello specifico l'analisi del contesto esterno ed interno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione adottate dalla Stazione Sperimentale. Per tale ragione, la Stazione Sperimentale ha acquisito le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Per quanto attiene il contesto esterno, va rilevato come la corruzione abbia un effetto paralizzante per la crescita e lo sviluppo di un Paese; pertanto, è necessario contrastarla con il ripristino della legalità ed una vasta sensibilizzazione sui temi dell'etica, agendo così in via preventiva più che repressiva.

Per tale motivo l'impegno nel creare un contesto sfavorevole alle insidie della corruzione non può prescindere da un'analisi del contesto esterno soprattutto campano in cui opera l'Ente, gravato dalla piaga della corruzione e del malaffare.

Per quanto attiene, invece, l'analisi del contesto interno - pur a fronte di una ridotta pianta organica con poche figure apicali - è stata svolta, anche attraverso il monitoraggio, al fine di far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti, come rilevato dall'ANAC contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Sulla base di tali analisi è stata aggiornata la Mappatura dei processi adottata con il precedente piano, la quale rappresenta un passaggio indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione ed incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dalla società

Nell'operazione di identificazione, mappatura ed aggiornamento delle attività a maggior rischio di corruzione, si è tenuto conto delle attività considerate a più elevato rischio di corruzione dall'art.1, comma 16, L. n. 190/2012, nei limiti della compatibilità con le attività svolte dalla Stazione Sperimentale. In particolare, si sono individuate le seguenti aree di rischio, ai fini della 190/2012 e del Dlgs 231/2001:

1. Acquisizione e gestione del personale



2. Incarichi e nomine
3. Contratti pubblici
4. Acquisto di beni e servizi (modica entità)
5. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
6. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (PA), Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
7. Affari legali e contenzioso
8. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario - Concessione ed erogazione di contributi e sovvenzioni
9. Pianificazione strategica della SSIP
10. Predisposizione del progetto di bilancio
11. Predisposizione di comunicazioni dirette ai soci o al pubblico riguardo la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società
12. Operazioni sul capitale sociale da parte degli organi societari o di terzi
13. Rapporti del Direttore Generale e del CdA con il collegio sindacale nell'esercizio dei poteri di controllo loro conferiti dalla legge.
14. Gestione dei rapporti con l'assemblea dei soci
15. Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro
16. Smaltimento dei rifiuti
17. Analisi di laboratorio e consulenze e servizi a terzi
18. Nuovo servizio di certificazione dell'attività di ricerca e sviluppo, ai sensi del DPCM 15 settembre 2023, al numero 545
19. Gestione del sistema informatico

La seguente area di rischio generali è stata esclusa in quanto non riconducibili alle attività della Stazione Sperimentale: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario - Autorizzazioni o Concessioni

Come indicato in precedenza, alla sede centrale si aggiungono le diverse sedi ed uffici distaccati, presenti sul territorio nazionale, nelle aree di maggiore interesse per la filiera conciaria (Ufficio Distretto Industriale di Santa Croce sull'Arno (PI) c/o POTECO; Ufficio Distretto Industriale di Solofra



(AV) c/o UNIC – Centro Servizi ASI e palazzo comunale di Sant'Agostino c/o Fondazione ITS Moda Campania MIA (ancora in fase di completamento); Ufficio Normazione c/o la Sede UNIC di Milano; Ufficio Distretto Industriale di Arzignano (VI) c/o il Distretto Veneto della Pelle).

Tali sedi hanno un ruolo meramente operativo demandando alla sede centrale di Pozzuoli ogni adempimento e gestione che possa impattare nei processi tracciati nella mappatura dei rischi.

4.4 INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

L'identificazione del rischio o, meglio, degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Seguendo le indicazioni metodologiche dell'ANAC sono state individuate le azioni finalizzate a ottenere vantaggi illeciti attraverso la corruzione o abusi di ruolo/funzione e successivamente i fattori abilitanti che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Il PNA 2019 e le successive deliberazioni ANAC), hanno infatti suggerito di effettuare un'approfondita analisi dei "fattori abilitanti" dei fenomeni corruttivi, ossia "i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione" e che consentono "di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi". Al fine di dare attuazione alle indicazioni sopra riportate, si è ritenuto opportuno procedere alla rilevazione dei fattori abilitanti ed alla loro specifica rappresentazione all'interno della Mappatura dei rischi attraverso l'inserimento di una colonna ulteriore ad essi riservata.

In particolare, la società al fine di identificare gli eventi rischiosi ha utilizzato i seguenti documenti:

- confronti (benchmarking) con amministrazioni simili;
- le analisi dei casi di corruzione, se esistenti;
- risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;



- analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- interviste/incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;

Per quanto riguarda la valutazione del rischio, la Stazione Sperimentale ha preferito utilizzare un approccio qualitativo, con l'utilizzo di indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti:

- Discrezionalità del processo
- Effetti diretti all'esterno dell'ente
- Livello di collaborazione del responsabile del processo con altri uffici
- Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo (ultimi 3 anni)
- Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale
- Grado di attuazione delle misure di trattamento

Si è proceduto, quindi, alla stima del livello di esposizione al rischio di un evento di corruzione, calcolando il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

Rischio = Probabilità x Impatto:

- la probabilità è stata valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi indicati in precedenza;
- l'impatto è stato valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto, economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.; b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, sono state individuate e valutate le misure di prevenzione generale indicate nel paragrafo seguente mentre le misure specifiche sono inserite nella Mappatura.



4.5 LE MISURE PROGRAMMATE DALLA STAZIONE SPERIMENTALE PER PREVENIRE LA COMMISSIONE DEI REATI ED IL RISCHIO DI CORRUZIONE

4.5.1 CODICE ETICO

La Stazione Sperimentale ha adottato il Codice Etico, documento che esprime l'insieme dei valori etici e dei principi di comportamento ai quali si ispira l'attività d'impresa della Stazione Sperimentale. I principi e le regole contenuti nel Codice si applicano:

- a tutti i dipendenti della Stazione Sperimentale, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata;
- ai componenti dei diversi organi sociali;
- a qualsiasi soggetto che possa agire in nome e per conto di Stazione Sperimentale;
- a qualsiasi soggetto terzo che ha rapporti con la Stazione Sperimentale, quali, a mero titolo esemplificativo, i fornitori e le controparti contrattuali con le quali la Società conduca trattative o concluda accordi a qualsiasi titolo.

Il codice etico della Stazione Sperimentale è integrato da un'apposita sezione dedicata ai doveri di comportamento dei propri dipendenti per contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della l. 190/2012. Tali doveri sono individuati tenendo conto dell'analisi dei rischi effettuata ai fini dell'adozione delle "misure integrative del modello 231".

4.5.2 MISURA DI DISCIPLINA CONFLITTO DI INTERESSI: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E ASTENSIONE

In caso di conflitto di interessi è fatto obbligo espresso a tutti i Soggetti interessati dal presente documento (Dipendenti, Dirigenti, appartenenti ad Organi Sociali) di astenersi dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali, nonché il provvedimento finale di loro competenza e decisione, segnalando, con propria dichiarazione al Direttore Generale ed al RPCT, ovvero - trattandosi di conflitto del Direttore Generale - all'Organo Amministrativo ed al RPC, ogni situazione di conflitto, anche potenziale, con il soggetto esterno interessato dall'atto di Stazione Sperimentale che si andrebbe a formare e che potrebbe risultare viziato dal conflitto di interessi emerso.



Le situazioni di conflitto sono conseguenti a:

- legami di parentela o affinità sino al quarto grado;
- legami stabili di amicizia e/o di frequentazione, anche saltuaria;
- legami professionali;
- legami societari;
- legami associativi;
- legami politici;
- legami di diversa natura e/o gravi ragioni di convenienza capaci di incidere negativamente sull'imparzialità dei Dirigenti, degli Organi sociali e dei dipendenti.

I Dipendenti sono dunque tenuti a sottoscrivere la "Dichiarazione di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, al momento dell'assunzione; in caso di assegnazione di nuovi incarichi o assegnazione ad altri uffici e nel caso in cui le condizioni personali si modificano determinando l'insorgere di un potenziale conflitto di interesse.

Inoltre, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a dare tempestiva comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto e comunica i risultati al D.G.

All'esito della segnalazione, ove il ruolo del soggetto in conflitto sia essenziale ai fini della decisione, il Direttore Generale (ovvero l'Organo Amministrativo, in caso di conflitto dello stesso DG) provvede a delegare all'atto altro dipendente con la supervisione degli Organismi di Controllo interno.

Si fa presente che gli obblighi in materia di conflitto di interessi si applicano, per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori, consulenti esterni, e componenti degli organi sociali. Ciò premesso, il conferimento dell'incarico ad un soggetto esterno viene effettuato previa verifica dell'assenza di situazioni di conflitto di interessi in capo al soggetto medesimo.

In merito all'attuazione della misura nel corso del 2025, si rappresenta che gli uffici hanno provveduto a valutare le dichiarazioni effettuate dal personale, nonché quelle rese dal personale neoassunto e dai consulenti.

Dal monitoraggio delle dichiarazioni dei dipendenti e a campione dei soggetti esterni, non sono emerse situazioni critiche di possibili conflitti di interesse. Si è registrato, anzi, una particolare attenzione alla materia ed una generalizzata consapevolezza nel personale.



4.5.3 MISURA DI DISCIPLINA DEL CONFERIMENTO DI INCARICHI AI DIPENDENTI

La Stazione Sperimentale non può conferire incarichi ai propri Dipendenti non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

Il conferimento operato direttamente dalla Società al proprio dipendente o a soggetto dipendente o facente riferimento ad altro ente (pubblico o privato) è disposto dal Direttore Generale, nel rispetto delle sue funzioni, di concerto con l'Organo Amministrativo, previa segnalazione agli organismi di controllo per sue eventuali note, segnalando eventuali profili di rischio di conflitto di interessi o di situazioni non confacenti l'etica della società ed il rispetto dei principi del Codice Etico.

Gli organismi di controllo dovranno segnalare eventuali profili di rischio, nell'assegnazione di detto incarico all'Organo deputato all'affidamento (DG o Organo Amministrativo), i quali resteranno liberi di affidarlo - con loro provvedimento - nel caso ritenessero non degni di nota i rischi in parola. Qualora a giudizio degli organismi di controllo i rischi corruttivi oggetto della tutela del presente documento siano gravi, e nonostante la sua segnalazione, il Direttore Generale o l'Organo Amministrativo interessati procedessero comunque alla nomina, la condotta così generata varrà ai fini della tutela disciplinare di cui al presente documento, con le procedure ivi indicate.

Qualora destinatario dell'incarico sia un dipendente pubblico deve essere richiesta all'Amministrazione di appartenenza la specifica autorizzazione, da parte della Società o del dipendente interessato.

Al fine del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, la Stazione Sperimentale osserverà le disposizioni di cui al D. Lgs. dell'8 aprile 2013 n. 39.

Al riguardo la Società dovrà raccogliere autocertificazioni volte ad escludere le condizioni ostative al conferimento e alla permanenza nell'incarico.

L'ufficio personale, di concerto con gli organismi di controllo, procede alle verifiche delle dichiarazioni rese con ogni mezzo e comunque mediante l'esame della dichiarazione dei redditi degli interessati.

Gli incarichi retribuiti sono tutti gli incarichi conferiti a Dipendenti e Dirigenti, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti, salvo che concretizzino conflitto di interesse od atti di concorrenza sleale:



- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
- d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.

In linea di principio la società dovrebbe astenersi di autorizzare i propri dipendenti allo svolgimento di incarichi presso altri soggetti pubblici o privati, salvo che l'incarico non consenta di acquisire professionalità utile alla società.

Infine, in attuazione di quanto previsto dall'art. 18 del D.Lgs. n. 33/2013, i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti devono essere pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

4.5.4 ROTAZIONE DEI DIPENDENTI

Ove possibile - data la dimensione aziendale, la peculiarità dell'attività svolta e le specifiche professionalità necessarie - la Società valuterà l'eventualità di disporre, quando necessaria, la Rotazione dei dipendenti particolarmente esposti alla corruzione.

A tal fine, gli organismi di controllo verificano, acquisendo apposite autocertificazioni ed effettuando verifiche a campione, l'eventuale sussistenza di rapporti di parentela o affinità esistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che stipulano con la Stazione Sperimentale contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ed i dipendenti.

Nel caso di conflitto di interessi anche potenziale, si applicano le Procedure meglio riferite nel presente documento.

4.5.5 FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE

Tramite l'attività di formazione la Stazione Sperimentale intende assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure contemplate dal Piano da parte di tutto il

personale, anche in funzione del livello di coinvolgimento nei processi esposti al rischio di corruzione. Nel mese di Dicembre 2025, si è svolta la formazione dei dipendenti, avente ad oggetto gli aggiornamenti Modello di organizzazione, gestione e controllo (D. Lgs. N. 231/2001) integrato con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza 2025/2027

Nel corso del 2026 ovviamente, il personale sarà invitato a partecipare ad un seminario organizzato, con il supporto di figure specializzate, relativamente al tema della prevenzione, corruzione e della trasparenza. I seminari avranno l'obiettivo di sensibilizzare il personale interno in merito agli aspetti dell'anticorruzione e della trasparenza, anche al fine di favorire lo sviluppo di un processo partecipativo, necessario per il monitoraggio e il controllo che dovrà effettuare il RPCT. Per quanto riguarda il sistema di Whistleblowing, la piattaforma, già è stata registrata, e messa a disposizione dei dipendenti attraverso la rete interna a partire dall'anno 2020. Per le specifiche si rimanda al paragrafo 4.5.10.

4.5.6 LIMITAZIONI ALLE COMPOSIZIONI DELLE COMMISSIONI E DEGLI UFFICI

I Dipendenti che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nell'apposito elenco inserito nella parte speciale non possono essere preposti a capo degli uffici e dei servizi della Società.

In particolare, i Soggetti sopra indicati:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'assunzione di personale dipendente;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, nonché alla partecipazione a gare ed appalti ed allo smaltimento di rifiuti urbani ed ospedalieri;
- c) non possono fare parte delle Commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.



Infine, in caso di rinvio a giudizio, la SSIP applica quanto previsto dall'art. 3 della Legge n. 97/2001, ovvero:

- la società trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. La Società, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.
- Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni della Società.
- Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.
- In presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, la Società di appartenenza può non dare corso al rientro.

Anche nel caso in cui la Stazione Sperimentali incarichi membri esterni per la composizione di commissioni di valutazione tutti i membri delle commissioni di valutazione delle gare e concorsi pubblici, sarà richiesto agli incaricati di sottoscrivere una specifica dichiarazione di assenza di conflitto.

La valutazione in concreto del potenziale conflitto di interesse in capo ai componenti delle commissioni, sia interni che esterni, sarà effettuata da parte dei responsabili nel rispetto di



quanto previsto a riguardo dalla delibera ANAC n. 25 del 15.1.2020, la quale riporta le "indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici".

4.5.7 MISURE RELATIVE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ferma l'applicazione della normativa in materia e del disposto del Piano Nazionale Anti-Corruzione, ai sensi dell'art. 53 comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001, applicabile – ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 39 del 8 aprile 2013 – anche ai dipendenti di enti di diritto privato in controllo pubblico, i Dipendenti, il D.G. ed i componenti dell'Organo Amministrativo che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Stazione Sperimentale non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione di tale rapporto, attività lavorativa o professionale presso gli stessi soggetti privati, diretti destinatari dell'attività dell'Ente, svolta attraverso l'esercizio di quei poteri autoritativi e negoziali.

Pertanto, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con Stazione Sperimentale, per i successivi tre anni, con l'obbligo conseguente di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

A tal fine la Stazione Sperimentale ha predisposto la dichiarazione di MODELLO DICHIARAZIONE "PANTOUFLAGE", ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter d.lgs. 165/2001.

Inoltre, sono previste le seguenti misure preventive di controllo e verifica:

- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale (esclusivamente livello A), che prevedono specificamente il divieto di Pantouflage;
- inserimento della misura di comunicazione obbligatoria nel Codice Etico, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.
- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;

56

STAZIONE SPERIMENTALE PER L'INDUSTRIA DELLE PELLI E DELLE MATERIE CONCIANTI Srl

SEDE OPERATIVA E LEGALE

Comprensorio Olivetti - Via Campi Flegrei, 34 80078 Pozzuoli (NA) - Tel. +39 081 5979100 - ssip@ssip.it • www.ssip.it

Distretto Industriale di Arzignano (VI)
 c/o Distretto Veneto della Pelle
 Via del Lavoro, 22
 36077 Arzignano
 Tel. +39 0444994267
 Email: arzignano@ssip.it

Distretto Industriale di Santa
 Croce sull'Arno (PI) c/o POTECO
 Via San Tommaso, 119/121/123
 56029 S. Croce s/Arno (PI)
 Tel. +39 0571 32542
 Email: santacroce@ssip.it

Distretto Industriale di Solofra (AV)
 c/o UNIC - Centro Servizi ASI
 Via Melito langano, 9
 83029 Solofra (AV)
 Tel. +39 0825 582740
 Email: ssip@ssip.it

Sede di Milano c/o UNIC
 Via Brisa, 3
 20123 Milano
 Tel. +39 02 8807711 • 02 880771297
 Email: ssip@ssip.it





Organismo di Ricerca Nazionale delle Camere di Commercio di Napoli, Toscana Nord-Ovest e Vicenza

- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza;
- inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerga il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
- previsione di specifici percorsi formativi in materia di pantouflage per i dipendenti in servizio ⁴⁸ o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico;
- attivazione di verifiche da parte del RPCT secondo il modello operativo (cfr. infra § 3.2.).

4.5.8 PATTI DI INTEGRITÀ

L'art. 1, c. 17, della legge n. 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

I patti d'integrità dovranno essere inseriti negli atti di gara e sottoscritti dai concorrenti in occasione di tutte le procedure. Negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito dovrà essere inserito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto. L'esclusione dalla gara per violazione degli obblighi assunti con la sottoscrizione del patto di integrità è compatibile con il principio di tassatività delle clausole di esclusione previsto dall'articolo 83, comma 6, del codice dei contratti pubblici, essendo prevista da disposizioni di legge vigenti.

L'esigenza di ridurre il rischio nell'area "contratti pubblici" impone un costante e attento monitoraggio sull'effettiva applicazione della misura anche per il prossimo triennio.



4.5.9 INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

All'interno della Stazione Sperimentale è previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del D.Lgs n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali. La Stazione Sperimentale adotta le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di Inconferibilità ed incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, svolge un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni (cfr. d.l. n. 172 del 30 giugno 2011, art. 1, comma 1, lett. a) e d) del decreto ANAC n. 833 del 3 agosto 2016).

In conformità a quanto previsto dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, annualmente, mediante nota del RPCT, viene rinnovata la richiesta nei confronti di tutti i dirigenti e dei componenti del Consiglio di amministrazione di aggiornare le proprie dichiarazioni in materia di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità all'assunzione dell'incarico ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013. Acquisite le già menzionate dichiarazioni vengono tempestivamente pubblicate nell'apposita sezione della pagina web Amministrazione trasparente. La procedura, inoltre, è prontamente attivata in caso di conferimento di nuovi incarichi dirigenziali o di componenti del Consiglio di amministrazione.

Dalle verifiche effettuate sulle dichiarazioni rese nel 2021, non sono emerse situazioni di inconferibilità/incompatibilità con riferimento agli incarichi dirigenziali e di componenti del CdA.



4.5.10 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING) E TUTELA DEI SEGNALANTI

Il sistema di whistleblowing costituisce parte integrante del sistema di prevenzione della corruzione, della trasparenza e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Stazione Sperimentale ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in coerenza con il Decreto Legislativo n. 24/2023, con la Direttiva (UE) 2019/1937 e con gli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione 2026 (PNA 2026).

In linea con l'approccio promosso dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, il whistleblowing rappresenta uno strumento essenziale di tutela dell'integrità organizzativa, di emersione tempestiva dei rischi e di rafforzamento della cultura della legalità, della trasparenza e della responsabilità all'interno dell'organizzazione.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, per whistleblower si intende la persona che segnala, divulga pubblicamente o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Possono effettuare segnalazioni, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente:

i dipendenti;

i lavoratori autonomi;

i collaboratori, consulenti e liberi professionisti;

i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;

gli azionisti e i componenti degli organi societari;

i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;

i soggetti che operano nell'ambito della catena del valore e delle relazioni contrattuali della Società.

Le tutele previste dalla normativa si applicano anche:

quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, qualora le informazioni siano state acquisite durante le fasi precontrattuali o di selezione;

durante il periodo di prova;

successivamente alla cessazione del rapporto, qualora le informazioni siano state acquisite nel corso dello stesso.



Le segnalazioni possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che configurino o possano configurare:

illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

violazioni del Modello 231, del Codice Etico, delle procedure interne e delle misure anticorruzione e trasparenza;

fenomeni di corruzione, mala administration, conflitto di interessi, abuso di funzione, irregolarità amministrative o contabili;

violazioni della normativa europea e nazionale nei settori individuati dal D.Lgs. n. 24/2023;

comportamenti idonei a compromettere la trasparenza, l'imparzialità, l'integrità o il corretto utilizzo delle risorse pubbliche e private;

violazioni in materia di appalti pubblici, tutela dell'ambiente, sicurezza informatica, protezione dei dati personali, salute e sicurezza sul lavoro, prevenzione del riciclaggio e tutela degli interessi finanziari dell'Unione europea;

atti od omissioni finalizzati a occultare violazioni o ad eludere i sistemi di controllo interno.

In coerenza con il PNA 2026, la Società considera rilevanti anche le segnalazioni relative a rischi organizzativi, opacità decisionali, carenze nei controlli interni, anomalie gestionali e situazioni suscettibili di compromettere il valore pubblico, la reputazione e l'affidabilità istituzionale dell'Ente.

Restano escluse dall'ambito di applicazione della disciplina le contestazioni, rivendicazioni o richieste aventi carattere esclusivamente personale e riferite ai rapporti individuali di lavoro, salvo che tali situazioni siano connesse a violazioni rilevanti ai sensi della normativa whistleblowing.

La Stazione Sperimentale favorisce prioritariamente l'utilizzo del canale interno di segnalazione, quale strumento ordinario di emersione e gestione delle violazioni, garantendo riservatezza, imparzialità, autonomia e protezione del segnalante.

La gestione del canale interno è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), individuato quale soggetto autonomo e specificamente formato ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023. L'RPCT opera in raccordo con l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle rispettive competenze e dell'autonomia delle funzioni di controllo.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso:



piattaforma informatica dedicata, accessibile dal sito istituzionale/intranet della Società, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata;

linea telefonica dedicata o sistemi di messaggistica vocale riservata;

incontro diretto con il RPCT, su richiesta del segnalante;

trasmissione in forma cartacea o mediante canali di comunicazione riservati appositamente individuati dalla Società.

La Società assicura che il sistema di segnalazione sia conforme ai principi di sicurezza, riservatezza, protezione dei dati personali, tracciabilità e separazione delle informazioni, anche mediante strumenti tecnologici idonei a impedire accessi non autorizzati o divulgazioni indebite.

Il RPCT, nell'ambito della gestione delle segnalazioni interne:

rilascia avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione;

mantiene interlocuzioni con il segnalante e può richiedere eventuali integrazioni;

assicura un'istruttoria imparziale, diligente e tempestiva;

fornisce riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, salvo i casi di particolare complessità previsti dalla normativa;

garantisce adeguata informazione sui canali, sulle procedure e sulle tutele riconosciute ai segnalanti.

In presenza delle condizioni previste dall'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023, il segnalante può ricorrere al canale esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, nonché procedere a divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

La Società vieta qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante o degli altri soggetti tutelati dalla normativa. Costituiscono misure ritorsive, a titolo esemplificativo, il licenziamento, la sospensione, la retrocessione, il demansionamento, la mancata promozione, le molestie, le discriminazioni, i danni reputazionali, le penalizzazioni economiche o professionali e qualsiasi misura sfavorevole conseguente alla segnalazione.

La tutela contro le ritorsioni si applica anche ai facilitatori, ai colleghi, ai familiari e ai soggetti collegati al segnalante che possano subire conseguenze pregiudizievoli in ragione della segnalazione effettuata.

La Società garantisce la massima riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle informazioni contenute nella segnalazione, nel rispetto dell'art. 12 del D.Lgs. n.



24/2023, del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione della procedura e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della segnalazione, fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di legge.

Le segnalazioni potranno essere effettuate all'RPCT nei seguenti modi:

- utilizzando la piattaforma disponibile sul sito intranet della società che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti oppure la registrazione istantanea di un messaggio vocale sulla stessa pagina web, con la possibilità per l'ufficio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il RPCT in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica;
- attraverso linea telefonica dedicata, il segnalante ha la possibilità di inoltrare la sua segnalazione al numero 081-0100368, ove seguendo le indicazioni della voce registrata, potrà lasciare un messaggio in modo completamente riservato che sarà ascoltato esclusivamente dal Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che avrà cura, a sua volta, di prendere in esame la segnalazione e richiamare il whistleblower in modo celere;
- in forma cartacea da consegnare a mano, oppure mediante invio all'indirizzo Stazione Sperimentale per l'Industria delle Pelli e delle Materie Concianti S.r.l., Via Campi Flegrei 34, 80078 Pozzuoli (NA), indicando sulla busta la dicitura "RISERVATA al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza", ovvero via mail all'indirizzo s.iossa@ssip.it;

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dall'RPCT è trasmessa, entro sette giorni

dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

In ogni caso l'RPCT darà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni ricevute.

Il sistema di whistleblowing costituisce parte integrante del sistema di prevenzione della corruzione, della trasparenza e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla

Stazione Sperimentale ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in coerenza con il Decreto Legislativo n. 24/2023, con la Direttiva (UE) 2019/1937 e con gli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione 2026 (PNA 2026).

In linea con l'approccio promosso dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, il whistleblowing rappresenta uno strumento essenziale di tutela dell'integrità organizzativa, di emersione tempestiva dei rischi e di rafforzamento della cultura della legalità, della trasparenza e della responsabilità all'interno dell'organizzazione.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, per whistleblower si intende la persona che segnala, divulga pubblicamente o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Possono effettuare segnalazioni, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente:

- i dipendenti;
- i lavoratori autonomi;
- i collaboratori, consulenti e liberi professionisti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- gli azionisti e i componenti degli organi societari;
- i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i soggetti che operano nell'ambito della catena del valore e delle relazioni contrattuali della Società.

Le tutele previste dalla normativa si applicano anche:

- quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, qualora le informazioni siano state acquisite durante le fasi precontrattuali o di selezione;
- durante il periodo di prova;
- successivamente alla cessazione del rapporto, qualora le informazioni siano state acquisite nel corso dello stesso.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che configurino o possano configurare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;



Organismo di Ricerca Nazionale delle Camere di Commercio di Napoli, Toscana Nord-Ovest e Vicenza

- violazioni del Modello 231, del Codice Etico, delle procedure interne e delle misure anticorruzione e trasparenza;
- fenomeni di corruzione, mala administration, conflitto di interessi, abuso di funzione, irregolarità amministrative o contabili;
- violazioni della normativa europea e nazionale nei settori individuati dal D.Lgs. n. 24/2023;
- comportamenti idonei a compromettere la trasparenza, l'imparzialità, l'integrità o il corretto utilizzo delle risorse pubbliche e private;
- violazioni in materia di appalti pubblici, tutela dell'ambiente, sicurezza informatica, protezione dei dati personali, salute e sicurezza sul lavoro, prevenzione del riciclaggio e tutela degli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni finalizzati a occultare violazioni o ad eludere i sistemi di controllo interno.

In coerenza con il PNA 2026, la Società considera rilevanti anche le segnalazioni relative a rischi organizzativi, opacità decisionali, carenze nei controlli interni, anomalie gestionali e situazioni suscettibili di compromettere il valore pubblico, la reputazione e l'affidabilità istituzionale dell'Ente.

Restano escluse dall'ambito di applicazione della disciplina le contestazioni, rivendicazioni o richieste aventi carattere esclusivamente personale e riferite ai rapporti individuali di lavoro, salvo che tali situazioni siano connesse a violazioni rilevanti ai sensi della normativa whistleblowing.

La Stazione Sperimentale favorisce prioritariamente l'utilizzo del canale interno di segnalazione, quale strumento ordinario di emersione e gestione delle violazioni, garantendo riservatezza, imparzialità, autonomia e protezione del segnalante.

La gestione del canale interno è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), individuato quale soggetto autonomo e specificamente formato ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023. L'RPCT opera in raccordo con l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle rispettive competenze e dell'autonomia delle funzioni di controllo.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso:

- piattaforma informatica dedicata, accessibile dal sito istituzionale/intranet della Società, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata;
- linea telefonica dedicata o sistemi di messaggistica vocale riservata;



- incontro diretto con il RPCT, su richiesta del segnalante;
- trasmissione in forma cartacea o mediante canali di comunicazione riservati appositamente individuati dalla Società.

La Società assicura che il sistema di segnalazione sia conforme ai principi di sicurezza, riservatezza, protezione dei dati personali, tracciabilità e separazione delle informazioni, anche mediante strumenti tecnologici idonei a impedire accessi non autorizzati o divulgazioni indebite.

Il RPCT, nell'ambito della gestione delle segnalazioni interne:

- rilascia avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione;
- mantiene interlocuzioni con il segnalante e può richiedere eventuali integrazioni;
- assicura un'istruttoria imparziale, diligente e tempestiva;
- fornisce riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, salvo i casi di particolare complessità previsti dalla normativa;
- garantisce adeguata informazione sui canali, sulle procedure e sulle tutele riconosciute ai segnalanti.

In presenza delle condizioni previste dall'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023, il segnalante può ricorrere al canale esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, nonché procedere a divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

La Società vieta qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante o degli altri soggetti tutelati dalla normativa. Costituiscono misure ritorsive, a titolo esemplificativo, il licenziamento, la sospensione, la retrocessione, il demansionamento, la mancata promozione, le molestie, le discriminazioni, i danni reputazionali, le penalizzazioni economiche o professionali e qualsiasi misura sfavorevole conseguente alla segnalazione.

La tutela contro le ritorsioni si applica anche ai facilitatori, ai colleghi, ai familiari e ai soggetti collegati al segnalante che possano subire conseguenze pregiudizievoli in ragione della segnalazione effettuata.

La Società garantisce la massima riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle informazioni contenute nella segnalazione, nel rispetto dell'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023, del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.



Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione della procedura e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della segnalazione, fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di legge.

Le tutele previste dalla normativa non si applicano nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza non definitiva, la responsabilità penale del segnalante per diffamazione, calunnia o altri reati commessi mediante la segnalazione, ovvero la responsabilità civile per dolo o colpa grave.

La Società promuove attività di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte al personale e agli stakeholder, al fine di favorire la conoscenza degli strumenti di whistleblowing, delle modalità di utilizzo dei canali di segnalazione e delle garanzie previste dall'ordinamento, in coerenza con i principi di integrità, trasparenza e prevenzione del rischio richiamati dal PNA 2026.

Le tutele previste dalla normativa non si applicano nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza non definitiva, la responsabilità penale del segnalante per diffamazione, calunnia o altri reati commessi mediante la segnalazione, ovvero la responsabilità civile per dolo o colpa grave.

La Società promuove attività di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte al personale e agli stakeholder, al fine di favorire la conoscenza degli strumenti di whistleblowing, delle modalità di utilizzo dei canali di segnalazione e delle garanzie previste dall'ordinamento, in coerenza con i principi di integrità, trasparenza e prevenzione del rischio richiamati dal PNA 2026.

4.5.11 RASA - RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE.

In ottemperanza al disposto dell'art. 33 ter, comma 1, del d.l. n. 179/2012, l'Autorità ha istituito nel 2013 il sistema AUSA (anagrafe unica delle stazioni appaltanti) relativo alle stazioni appaltanti presenti sul territorio nazionale. Tale sistema comprende i dati anagrafici delle stazioni appaltanti, dei relativi. Rappresenti legali nonché informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse. La responsabilità dell'iniziale verifica o compilazione delle informazioni contenute nell'AUSA, nonché dell'aggiornamento annuale dei dati identificativi delle stazioni appaltanti è attribuita al RASA.

L'individuazione del RASA è intesa dall'Aggiornamento 2026 al PNA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

4.6. MONITORAGGIO E RIESAME.

La responsabilità del monitoraggio è del RPCT. Il monitoraggio di primo livello può essere attuato in autovalutazione da parte dei referenti (se previsti) o dai responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Anche se in autovalutazione, il responsabile del monitoraggio di primo livello sarà chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura mediante la redazione di una relazione semestrale. È opportuno tener presente che questa modalità fornisce valutazioni di qualità meno elevata rispetto alle analisi condotte direttamente dal RPCT poiché in questo caso si tratta di (auto) valutazioni effettuate dagli stessi soggetti che hanno la responsabilità dei processi/attività oggetto del controllo. Pertanto, la Stazione Sperimentale ricorrere all'autovalutazione soltanto nelle aree in cui il rischio di corruzione è più basso, mentre nelle aree a più alto rischio, questa modalità sarà utilizzata in combinazione con l'azione di monitoraggio svolta dal RPCT o da organi indipendenti rispetto all'attività da verificare.

Il monitoraggio di secondo livello, dunque, dovrà essere attuato dal RPCT, coadiuvato da una struttura di supporto e/o dagli altri organi con funzioni di controllo interno, laddove presenti. Il monitoraggio del RPCT consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione secondo le seguenti linee operative:

- predisposizione di una scheda di monitoraggio in cui vengono indicati, per ciascuna misura, gli elementi e i dati da monitorare, al fine di verificare il grado di realizzazione delle misure riportate all'interno delle mappature;
- incontri periodici e audit specifici con i responsabili delle misure;
- utilizzo della Piattaforma di acquisizione dei PTPCT messa a disposizione da ANAC.

L'attività di monitoraggio poi è adeguatamente pianificata e documentata in un piano di monitoraggio che prevede:

- i processi/attività oggetto del monitoraggio;
- le periodicità delle verifiche
- le modalità di svolgimento della verifica



Il PTPC 2026/2028 è stato oggetto di monitoraggio con l'obiettivo di verificare la corretta applicazione delle misure predisposte, l'efficacia e integrato con le procedure adottate dalla Società.

Da quanto si evince dalla relazione del RPCT del 2026 si ritiene che la messa in atto del processo di gestione del rischio sia buono in quanto le disposizioni previste nel Piano triennale 2026/2028 sono state attuate, o in ogni caso avviate.

Si ritiene inoltre che l'idoneità complessiva della strategia di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alle misure previste nel Piano e attuate sia idonea non avendo rilevato criticità durante l'anno in corso.

Attività diversa ma strettamente collegata al monitoraggio è poi l'attività di riesame periodico, volta a valutare il funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione nel suo complesso, in una prospettiva più ampia. I risultati dell'attività di monitoraggio sono, in ogni caso, utilizzati per effettuare il riesame.

Il riesame viene svolto con cadenza annuale e deve riguardare tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. L'attività di riesame è coordinata dal RPCT, con il contributo dell'OdV e dei responsabili interni delle aree di rischio.

5. IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

5.1 NOMINA E REVOCA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE

La nuova disciplina introdotta dal D.Lgs 97/2016 ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Il Responsabile resta in carica per un periodo non inferiore a tre anni, ed in ogni caso sino a revoca.

l'incarico di RPCT è prorogabile una sola volta.



Qualora le caratteristiche del Responsabile dovessero venir meno nel corso dell'incarico, il D.G. procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo al responsabile i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza ed onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il Responsabile inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri (es. mancata predisposizione della relazione annuale e degli obblighi informativi) così come definiti nel presente Piano;
- il coinvolgimento della Società o di un soggetto ad essa appartenente in un procedimento penale, ove risultino dagli atti, gravi omissioni dell'attività di vigilanza, addebitabili al Responsabile;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del Responsabile per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Piano;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del Responsabile ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, l'Organo amministrativo provvederà a nominare il nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna anche non definitiva a carico del Responsabile, il D.G., nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del Responsabile e la nomina di un nuovo Responsabile ad interim.

La rinuncia all'incarico da parte del Responsabile può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Amministratore Unico per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

A fronte di una temporanea ed improvvisa assenza del RPCT l'organo di indirizzo procede a nominare entro 3 gg dalla comunicazione un sostituto, tenendo conto della pianta organica della Società al momento della nomina e delle caratteristiche che un RPCT deve possedere per l'espletamento dell'incarico richieste dalla normativa vigente.



Pur nel rispetto della reciproca e rispettiva autonomia, propria dei due ruoli e della distinzione tra gli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e perimetri d'intervento, alla luce dell'integrazione tra il PTPC ed il MOG, il RPCT svolge le proprie attività in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza (OdV).

La nomina del Responsabile viene effettuata tenendo conto delle recenti pronunce dell'ANAC in relazione alle ridotte dimensioni societarie ed alla assenza di dirigenti disponibili per la funzione, come emerge chiaramente dalla pianta organica della società.

5.2 COMPITI E POTERI DEL RPCT

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

- predispone – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il PTPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione;
- assicura la successiva pubblicazione sul sito internet della Società nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica l'esistenza delle condizioni per poter eseguire la rotazione degli incarichi nelle aree in cui maggiormente è elevato il rischio di commissione di reati corruttivi, fermo restando l'esigenza di salvaguardare la continuità delle attività amministrative;
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, la possibilità di effettuare la rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione;
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione;
- redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC;



- controlla l'adempimento da parte della società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando al CdA, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- gestisce i casi di riesame dell'accesso civico nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6;
- cura la diffusione della conoscenza del Codice Etico, il monitoraggio annuale della sua attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale;
- attiva il sistema riservato di ricezione delle segnalazioni di atti illeciti (whistleblowing), gestendone il trattamento, coinvolgendo l'ODV per gli aspetti di competenza, ed assicurando la tutela di coloro che effettuano tali segnalazioni;
- promuove, coordinandosi con le Funzioni Aziendali competenti, idonee iniziative per la capillare diffusione della conoscenza e della comprensione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuando altresì il personale interno da inserire nei percorsi sui temi dell'etica e della legalità;
- definisce, in coordinamento con l'OdV, un piano di formazione relativo agli ambiti oggetto del MOG integrato anche rispetto agli ambiti relativi alla Trasparenza;
- individua e valuta l'opportunità dell'inserimento di clausole risolutive sia nei contratti in generale, sia con consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi che intrattengono rapporti con la Stazione Sperimentale, nell'ambito delle attività aziendali "sensibili";
- esamina altresì l'eventuale documentazione pervenutagli dalle Funzioni Aziendali relativa ad atti ufficiali, quali, in particolare, provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contro la Pubblica Amministrazione; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per tali reati; le notizie relative all'evidenza di procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- procede, nell'ambito di inchieste interne, all'eventuale audizione degli autori delle segnalazioni, dei soggetti individuati e/o indicati quali responsabili di una presunta violazione,⁶¹ nonché di tutti coloro che siano in grado di riferire in merito ai fatti oggetto dell'accertamento;



- sollecita, in esito agli accertamenti condotti e ove venga ravvisata una violazione di legge o delle procedure, le Funzioni Aziendali, competenti all'applicazione delle sanzioni disciplinari adeguate, informandosi in ordine alle concrete modalità di adozione ed attuazione della stessa;
- conduce ricognizioni periodiche e/o non programmate delle attività aziendali, presso tutti i siti operativi, al fine di verificare l'adeguatezza della mappatura delle attività sensibili, delle procedure o dei protocolli aziendali, delle soluzioni organizzative adottate a fronte delle attività a rischio individuate;
- cura che siano rispettate le disposizioni sulla Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di Inconferibilità o incompatibilità; segnala, altresì, i casi di possibili violazioni delle disposizioni all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. La Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole Inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPC è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

Rientra negli obblighi del RPCT anche il dovere di segnalare al CdA ed al Direttore Generale, ai Presidenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, qualsiasi fatto di cui abbia avuto compiuta conoscenza che possa integrare estremi di reato o violazione del presente Piano per le valutazioni del caso e per le determinazioni da parte di questi riguardo alla sussistenza dei presupposti per la denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, avvalendosi allo scopo delle strutture aziendali specialistiche per i correlati profili valutativi.

Per lo svolgimento dei compiti assegnati, il RPCT ha completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni, funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del vertice gestionale. In tale ambito rientrano, peraltro, anche i controlli inerenti



alla sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali il RPCT individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza.

Allo scopo di assicurare i requisiti di imparzialità, autonomia, ed indipendenza d'azione in relazione ai compiti sopra richiamati, al RPCT sono conferiti tutti i poteri ed i mezzi necessari (compatibilmente con le disponibilità di bilancio), nonché assicurate le azioni di tutela del suo operato.

5.3 POTERI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- avrà libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità svolgerà controlli a campione, periodici e non programmati per verificare l'adeguatezza della mappatura delle attività sensibili, delle procedure o dei protocolli aziendali, delle soluzioni organizzative adottate a fronte delle attività a rischio individuate;

5.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Al fine di svolgere concretamente la propria attività, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dovrà essere costantemente e tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Piano.



Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Piano rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro, stabiliti dal Codice civile.

Coloro che segnaleranno le suddette circostanze in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- dovranno essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o, comunque, a condotte in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) seguirà la procedura disciplinata dal paragrafo 4.5.10 "Tutela del Whistleblower";
- il Responsabile, verificate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), valuterà discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui sarà necessario attivarsi. Gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo relativo al sistema disciplinare.

6. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 DIVULGAZIONE DEL PIANO

Al fine di dare efficace attuazione al piano integrato e di favorirne l'osservanza, si intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Tale attività di informazione sarà quindi diversificata a seconda dei destinatari, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. Di tali adempimenti si occuperà il Direttore Generale, anche a mezzo del Responsabile Trasparenza, identificando la migliore modalità di fruizione di tali servizi.



Posto che l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del piano integrato dovrà essere indirizzata a tutti i soggetti terzi che intendano intrattenere con la Stazione Sperimentale rapporti commerciali o di collaborazione, agli stessi sarà richiesta l'accettazione dei principi contenuti nel Piano e nel Modello.

6.2 FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Il RPCT e l'OdV, quali assegnatari del relativo compito, provvederanno a promuovere un corso di formazione per il personale, volto all'aggiornamento e a sensibilizzare l'osservanza dei principi ivi contenuti.

A tal fine, ogni dipendente è tenuto:

- ad acquisire consapevolezza dei principi e contenuti dei documenti sopra indicati;
- a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- a contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Piano e del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- a partecipare ai corsi di formazione, eventualmente differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

La formazione del personale, in merito alla previsione normativa ed all'attuazione del Modello integrato, sarà operata da RPCT e OdV di concerto con il Direttore Generale e sarà così articolata:

- personale direttivo: giornate di studio o seminario annuale di aggiornamento, oltre all'inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione;
- altro personale: previsione di note informative interne, inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione.

Il Modello Integrato è pubblicato sul sito web della società, comunicati agli enti vigilanti e sono a disposizione di tutti gli operatori nella bacheca elettronica della società ed in cartaceo presso tutti i luoghi di lavoro.

A seguito dell'adozione del Modello integrato, la Società ha reso noto a tutti i suoi dipendenti che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro, ed ha richiesto la sottoscrizione di un apposito verbale di presa visione e conoscenza.

Analoga sottoscrizione verrà richiesta dopo l'approvazione del presente aggiornamento.

Tale verbale di sottoscrizione dovrà essere tenuto a disposizione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e dell'Organismo di Vigilanza da parte dell'Ufficio Personate.



Ai componenti degli organi sociali e al personale è stata data comunicazione sul sito della versione integrale del Piano e del Modello, e sarà altresì data notizia - al momento dell'accettazione della carica - agli eventuali nuovi dipendenti e nuovi componenti degli organi sociali, ivi compreso il Collegio Sindacale.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e l'Organismo di Vigilanza si riservano comunque - in collaborazione con il Direttore Generale - di promuovere ogni attività di formazione che riterranno più idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi di legalità, nonché di valutare le modalità con cui istituire, in fase di selezione, un sistema di valutazione del personale che tenga conto delle previsioni normative della Legge 190/2012 e del D.lgs. 231.

7. GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA

A mente del D.Lgs n. 33/2013, siccome novellato dal D.Lgs n. 97/2016, la trasparenza delle pubbliche amministrazioni va intesa come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche (art. 1, comma 1, D.Lgs n. 33/2013, così modificato dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 97 del 2016).

La disciplina in commento è pacificamente applicabile a Stazione Sperimentale in ragione dell'art. Art. 2-bis, comma 2, lett. b), del D.Lgs n. 33/13 (introdotto dall'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 97 del 2016). Figura cardine per la concreta e piena efficacia degli obblighi di trasparenza è il responsabile della corruzione il quale, *ut supra* ampiamente descritto, si identifica nella persona del responsabile per la prevenzione della corruzione. dott. Francesco D'Ausilio Si rileva che la SSIP ha attribuito all'Organismo di Vigilanza anche l'incarico di OIV ed in particolare il compito di attestare l'osservanza degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza, assicurandosi chiarezza, completezza ed aggiornamento delle informazioni.

A fronte dell'obbligo di Stazione Sperimentale di pubblicare documenti, dati e informazioni nei termini imposti dal Legislatore e dall'ANAC, corrisponde il diritto di chiunque vi abbia interesse di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Il diritto di accesso è disciplinato e, in alcuni casi escluso, dagli artt. 5, 5 bis e 5 ter del D.Lgs n. 33/13. La sezione trasparenza, in ossequio agli obblighi posti dagli artt. 12 - 36 del D.Lgs n. 33/13, ha, come guida, i seguenti obiettivi:



Organismo di Ricerca Nazionale delle Camere di Commercio di Napoli, Toscana Nord-Ovest e Vicenza

- rendere “trasparente” ad ogni livello la struttura della Società e l'azione amministrativa, in applicazione della filosofia di “accessibilità totale” agli atti e ai documenti, al fine di favorire l'imparzialità e il buon andamento della Società;
- riconoscere il diritto di chiunque di accedere al sito internet www.ssip.it direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione e di conoscere, di fruire gratuitamente e di utilizzare e riutilizzare i dati pubblicati;
- rendere gradualmente pubblici, attraverso l'implementazione della già esistente sezione del sito istituzionale “Società trasparente”, la documentazione concernente l'organizzazione della società e la gestione e l'utilizzazione delle risorse;
- diffondere e sviluppare la cultura della legalità e dell'integrità;
- prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.

La modalità di gestione per la trasmissione e la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” della Stazione Sperimentale viene regolato dal Regolamento per l'adempimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni (d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.).

7.1 TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679).

Il trattamento dei dati personali, secondo quanto stabilito dal General Data Protection Regulation (GDPR) 679 del 2016 e del Codice in materia di protezione dei dati personali come modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, è consentito solo se ammesso nei casi previsti dalla legge. Pertanto, la pubblicazione dei dati in “Amministrazione trasparente” è possibile solo ove previsto dal d.lgs. n. 33/2013 o da altre fonti normative.

Il GDPR ha introdotto la figura del Responsabile della protezione dei dati (DPO) che non debba coincidere con il RPCT. Al DPO spetta un fondamentale ruolo per ricercare il giusto equilibrio tra la normativa europea sulla protezione dei dati e la normativa nazionale sulla trasparenza, anche attraverso la redazione di un modello organizzativo volto a regolare il trattamento dei dati personali. La Stazione Sperimentale ha individuato nella figura della dott.ssa Ludovica Marocco il DPO. Per l'esercizio dei diritti l'utente può contattare il DPO inviando una istanza alla sede del Titolare, all'attenzione del Responsabile della Protezione dei Dati personali Il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) può essere contattato all'indirizzo: privacy@ssip.it.

Inoltre, in ottemperanza alla normativa vigente, la Stazione Sperimentale ha regolarmente pubblicato sul sito di Amministrazione Trasparente il Modello Organizzativo In Materia Di Protezione Dei Dati Personali con i relativi allegati.

7.2 ACCESSO CIVICO

Con specifico riferimento all'accesso civico (art. 5) la Stazione Sperimentale adotta le misure organizzative necessarie al fine di assicurare l'efficacia di tale istituto e pubblicare, nella sezione "Amministrazione trasparente", l'indirizzo di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo, corredate dalle informazioni relative alle modalità di esercizio di tale diritto.

Il Responsabile della trasparenza riceve le istanze di accesso civico, controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal decreto.

Stazione Sperimentale, facendo proprio il principio di "accessibilità totale", consente che le istanze di accesso pervengano all'indirizzo di posta elettronica della società, vale a dire: stazionesperimentaleindustriapelli@legalmail.it, così che il cittadino interessato ad effettuare segnalazioni di inadempienza, mancanza o semplicemente per richiedere maggiori informazioni, possa inviare una richiesta, utilizzando gli appositi modelli scaricabili dal sito www.ssip.it.

In tal modo si garantisce la gratuità dell'esercizio dell'accesso civico e la ricezione in capo al Responsabile della trasparenza, essendo quest'ultimo deputato alla lettura delle richieste inoltrate nelle diverse forme e all'evasione entro 30gg.

Si precisa che è fatto obbligo alle Aree coinvolte, di assicurare il tempestivo e regolare flusso della documentazione da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dal Decreto.

Opportuno è sottolineare che, se il Responsabile della trasparenza riceve una richiesta d'accesso civico fondata, deve rilevare una mancanza dell'obbligo di pubblicazione.

Per facilitare la collaborazione tra le singole Aree ed il Responsabile della trasparenza si ritiene opportuno individuare i referenti per la trasparenza in ciascuna delle Aree stesse.

Stazione Sperimentale si è, da tempo, dotata del sito internet istituzionale "www.ssip.it" e la pubblicazione dei dati avviene con la collaborazione di personale opportunamente formato, incaricato di coadiuvare il Responsabile per la trasparenza per gli interventi sul sito web.



Il Responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento, da parte della Società, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicura la regolare attuazione dell'accesso civico garantendo la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché all'aggiornamento annuale del presente piano, all'interno del quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Il Responsabile della trasparenza, in sede di monitoraggio, deve essere autorizzato ad accedere alle deliberazioni e ai provvedimenti e a qualsiasi altra decisione soggetta a pubblicazione obbligatoria ai sensi di legge, per valutare che gli atti medesimi siano stati correttamente pubblicati.

Il D.Lgs 33/2013 rileva la scelta del legislatore di assicurare a tutti, prescindendo dall'interesse personale e qualificato, il diritto di avere conoscenza costante e immediata di documenti concernenti l'operato dell'amministrazione ed i suoi risultati (ad es. bilancio di esercizio, nota integrativa, relazione di gestione), i costi economici della sua azione, il comportamento ed i compensi dei dipendenti e dei dirigenti e altro ancora.

Questo nuovo approccio consente di andare oltre gli stretti confini dell'accesso ai documenti in senso tradizionale e di avere cognizione diretta dell'attività di Stazione Sperimentale.

Il Responsabile della trasparenza, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 33/2013, garantisce che i documenti e gli atti, oggetto di pubblicazione obbligatoria, siano pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al cittadino che ne prenda visione;
- completi nel loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- con l'indicazione della loro provenienza;
- tempestivamente.

L'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti.

L'art. 7 del Decreto prevede che i dati da utilizzare, ai fini della pubblicazione sul sito web, siano di tipo aperto e debbano essere riutilizzabili.

Il nuovo regime della trasparenza è assistito da un articolato sistema di vigilanza ad opera del Responsabile della trasparenza, il quale:



Organismo di Ricerca Nazionale delle Camere di Commercio di Napoli, Toscana Nord-Ovest e Vicenza

- svolge l'attività di controllo (coadiuvato dai referenti sulla trasparenza) sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- provvede all'aggiornamento annuale del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

Il responsabile della trasparenza verifica l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, con cadenza periodica, attraverso controlli a campione verificando sui dati pubblicati:

- la qualità
- l'integrità,
- il costante aggiornamento,
- la completezza,
- la tempestività,
- la semplicità di consultazione,
- la comprensibilità,
- l'omogeneità,
- la facile accessibilità
- la conformità ai documenti originali in possesso della Stazione Sperimentale,
- la presenza dell'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità e redigendo apposito modello indicante il provvedimento esaminato e i risultati ottenuti in riferimento ai parametri predefiniti.

7.3 ACCESSO AGLI ATTI EX ART. 22 E SS L. N. 241/1990

Con specifico riferimento all'accesso formale agli atti disciplinato dagli artt. 22 e ss. della Legge n. 241/1990 la SSIP adotta le misure organizzative necessarie al fine di assicurare all'utente privato l'esercizio di tale diritto prevedendo nella sezione "Amministrazione trasparente", una apposita finestra relativa a tale istituto nel quale è indicato l'indirizzo di posta elettronica



certificata cui inoltrare le richieste di accesso agli atti nonché un modello di istanza compilabile dall'utente in modo che quest'ultimo possa trasmetterlo all'indirizzo indicato.

Le singole istanze ricevute, poi, vengono smistate ai responsabili degli uffici al fine di evadere la richiesta nel rispetto e nelle modalità previste dalle richiamate disposizione legislative

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 PREMESSA

Aspetto essenziale per l'effettività del Piano è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta espone nello stesso.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni, a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

8.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Codice di Etico e dal Modello integrato costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali in questione da parte dei dipendenti costituirà quindi sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nei documenti citati, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, saranno comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, verranno affisse in luogo accessibile a tutti e saranno vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello e dei Codici, verrà quindi attivata la procedura di accertamento, in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione è dato impulso alla procedura di accertamento;



- nel caso in cui, a seguito della procedura, sarà accertata una violazione, ad istanza del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o dell'OdV, il Direttore Generale individuerà - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento;
- verrà così irrogata, da parte del Direttore Generale, la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile e proporzionata alla gravità della violazione;
- il Direttore Generale comunicherà l'irrogazione di tale sanzione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dell'OdV, che provvederà a verificare la concreta applicazione della stessa;
- laddove il Direttore Generale non ritenga di dare corso alla segnalazione ricevuta da parte del RPC o all'OdV né di irrogare conseguenti sanzioni, dovrà comunicare loro il proprio motivato diniego scritto, giustificando le ragioni della propria scelta. Qualora non ritengano soddisfacenti le motivazioni addotte presenterà la questione, per la decisione, all'Organo Amministrativo.

8.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO INTEGRATO E RELATIVE SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI

In conformità ai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, si portano a conoscenza dei propri dipendenti le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni. Precisamente:

1. ammonizione verbale per il dipendente che violi una delle procedure interne previste dal Piano e dal Codice Etico (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni date;
2. ammonizione scritta per il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Piano e del Codice Etico, o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano;
3. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione fino a 3 giorni per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Piano o dal Codice Etico, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle



prescrizioni del Piano, esponga la Stazione Sperimentale ad una situazione di oggettivo pericolo corruttivo;

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Piano e dal Codice Etico o adottando nell'espletamento di attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano e del Codice Etico, arrechi danno effettivo alla Società creando una situazione favorevole al compimento di atti corruttivi, ovvero per il dipendente che sia recidivo per più di tre volte nel medesimo anno solare nelle violazioni di cui ai punti 1, 2 e 3;

5. licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Piano e dal Codice Etico, adotti nell'espletamento di attività ⁷³ un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano, diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito di corruzione o comunque chiaramente atto a favorirlo, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio: dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire radicalmente meno la fiducia della Società nei suoi confronti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di Stazione Sperimentale di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente, che sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;



- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta a seguito della condotta censurata.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL DIRETTORE GENERALE

In caso di violazione del Modello integrato da parte del Direttore Generale, accertata ai sensi del precedente paragrafo, l'Organo Amministrativo – su segnalazione del RPC o dell'OdV. - adotterà, nei confronti del Direttore responsabile, la misura ritenuta più idonea, conformemente alla gradazione delle sanzioni sopra riferite.

Se la violazione del Piano dovesse far venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione sarà individuata nel licenziamento per giusta causa.

Laddove l'Organo Amministrativo non ritenga di dare corso alla segnalazione ricevuta da parte del RPC o dell'OdV e di irrogare conseguenti sanzioni, dovrà comunicare il proprio motivato diniego scritto, giustificando le ragioni della propria scelta. Qualora il RPC o OdV non ritengano soddisfacenti le motivazioni addotte presenterà la questione, per le valutazioni del caso, al Collegio Sindacale.

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello integrato da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o l'OdV dovranno tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e la residua parte Consiglio di Amministrazione, ove presente, ovvero l'Assemblea in caso di Amministratore Unico.

I membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione o dell'Assemblea potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, anche con applicazione analogica delle sanzioni previste per i dipendenti, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri responsabili della violazione.



8.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento Modello integrato da parte di uno o più sindaci, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione o l'OdV dovranno tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa potranno così assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.7 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI

Ogni violazione al Modello Integrato posta in essere da parte di Collaboratori esterni o Partner sarà invece sanzionata - secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Stazione Sperimentale.

ALLEGATI

- *ALLEGATO N. 1 CODICE ETICO*
- *ALLEGATO N. 2 MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO*
- *ALLEGATO N. 3 REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICITÀ, TRASPARENZA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI*
- *ALLEGATO N. 4 MODELLO MONITORAGGIO E RIESAME*
- *ALLEGATO N. 5 PROCEDURA DI RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI OBBLIGATORI*



STAZIONE SPERIMENTALE PER L'INDUSTRIA DELLE PELLI E DELLE MATERIE CONCIANTI Srl

SEDE OPERATIVA E LEGALE

Compensorio Olivetti - Via Campi Flegrei, 34 80078 Pozzuoli (NA) - Tel. +39 081 5979100 - ssip@ssip.it • www.ssip.it

Distretto Industriale di Arzignano (VI)
c/o Distretto Veneto della Pelle
Via del Lavoro, 22
36077 Arzignano
Tel. +39 0444994267
Email: arzignano@ssip.it

Distretto Industriale di Santa
Croce sull'Arno (PI) c/o POTECO
Via San Tommaso, 119/121/123
56029 S. Croce s/Arno (PI)
Tel. +39 0571 32542
Email: santacroce@ssip.it

Distretto Industriale di Solofra (AV)
c/o UNIC - Centro Servizi ASI
Via Melito Langano, 9
83029 Solofra (AV)
Tel. +39 0825 582740
Email: ssip@ssip.it

Sede di Milano c/o UNIC
Via Brisa, 3
20123 Milano
Tel. +39 02 8807711 • 02 880771297
Email: ssip@ssip.it

