



MARE GROUP S.P.A.

Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Versione aggiornata a febbraio 2026

DOCUMENTO	VERIFICA ODV	AUTORIZZAZIONE CDA
MOD 231 Revisione: 2 Emissione: 11.2.2026	FIRMA PRESIDENTE Avv. Nicola Di Palma	

INDICE GENERALE DELLA SEZIONE

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. il D.lgs 231/2001 _____	5
1.2. Natura della Responsabilità _____	6
1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione _____	6
1.4. Fattispecie di reato _____	7
1.5. Apparato sanzionatorio _____	12
1.6. Tentativo _____	14
1.7. Vicende modificative dell'ente _____	14
1.8. Reati commessi all'estero _____	17
1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito _____	18
1.10. Valore esimente dei modelli di organizzazione, gestione e controllo _____	19
1.11. Codici di comportamento (linee guida) _____	21
1.12. Sindacato di idoneità _____	23

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1. Oggetto sociale _____	24
2.2. Modello di <i>governance</i> _____	25
2.3. Modello di organizzazione _____	26
2.4. Codice etico _____	27

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1. Premessa _____	28
3.2. Il Progetto per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 _____	29
3.3. Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 _____	30
3.4. Analisi dei processi e delle attività sensibili _____	32
3.5. Gap analysis ed Action Plan _____	33
3.6. Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo _____	33
3.7. Il modello di organizzazione, gestione e controllo _____	33

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. L'Organismo di vigilanza _____	35
4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza _____	37
4.3. Funzioni e poteri dell'ODV _____	37
4.4. Flussi informativi e sistema di segnalazione (whistleblowing) _____	39
4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni _____	40
4.6. Reporting dell'ODV verso gli organi societari _____	40

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del Sistema disciplinare _____	40
5.2. Sanzioni e misure disciplinari _____	41
5.2.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti _____	41

5.2.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	44
5.2.3 Sanzioni nei confronti degli amministratori	44
5.2.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci	44
5.2.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni	45
5.2.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	45
5.2.7 Sanzioni nei confronti di partner, clienti e fornitori	45

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. Premessa	46
6.2. Dipendenti	48
6.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società	49
6.4. Organismo di vigilanza	50
6.5. Altri destinatari	50

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1. Verifiche e controlli sul modello	51
7.2. Aggiornamento ed adeguamento	51

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

8.1. Diffusione interna	54
8.2 Diffusione verso l'esterno	55

8. NOTE	55
----------------	-----------

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il D.Lgs. 231/2001

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o il “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo dall’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stata introdotta nell’ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trae origine dall’attuazione di numerose convenzioni internazionali e sovranazionali ratificate dall’Italia, le quali impongono agli Stati membri di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per specifiche fattispecie di reato, superando il tradizionale principio secondo cui soltanto la persona fisica può essere soggetto di responsabilità penale.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, le società possono essere ritenute responsabili per taluni reati, consumati o tentati, commessi anche nel loro interesse o a loro vantaggio:

- da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso (c.d. soggetti “in posizione apicale”);
- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

La responsabilità amministrativa dell’ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica autore del reato e si affianca a quest’ultima.

Il sistema delineato dal Decreto mira a colpire non soltanto l’autore materiale dell’illecito, ma anche l’ente nel cui interesse o vantaggio il reato sia stato commesso,

coinvolgendone direttamente il patrimonio e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, prima dell'entrata in vigore del Decreto, non subivano conseguenze dirette per reati commessi nell'interesse della società.

Il D.Lgs. 231/2001 ha quindi introdotto un modello di responsabilità fondato sul concetto di colpa di organizzazione, intesa come carenza o inadeguatezza dell'assetto organizzativo, gestionale e di controllo dell'ente.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto evidenzia la nascita di un *tertium genus*, che coniuga elementi propri del diritto penale e del diritto amministrativo, nel tentativo di contemperare le esigenze di effettività della prevenzione con le garanzie proprie del sistema penale.

Pur qualificata formalmente come responsabilità amministrativa, essa presenta significativi punti di contatto con la responsabilità penale, come emerge, tra l'altro:

- dall'art. 2 del Decreto, che sancisce il principio di legalità;
- dall'art. 8, che afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto a quella della persona fisica;
- dall'art. 34, che prevede l'accertamento dell'illecito nell'ambito di un procedimento penale.

Rileva altresì il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili all'ente, sia di natura pecuniaria sia interdittiva.

1.3 Autori del reato: soggetti apicali e soggetti sottoposti

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, l'ente risponde dei reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da soggetti apicali;
- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi.

La responsabilità dell'ente è espressamente esclusa qualora i soggetti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

1.4 Fattispecie di reato rilevanti

L'ente può essere ritenuto responsabile esclusivamente per i reati espressamente previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dalle leggi speciali che ad esso rinviano.

Le fattispecie di reato rilevanti sono state progressivamente ampliate dal legislatore e possono essere ricondotte, per comodità espositiva, alle seguenti categorie (elencazione aggiornata a **febbraio 2026**):

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25)^[1], comprendendo anche i reati di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) nonché l'art. 314-bis, art. 316 e art. 346-bis

- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento,** quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-*bis* del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*”^[2];

- **reati societari.** Il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita

influenza sull'assemblea e dichiarazioni false per certificato preliminare (Art. 54 D.Lgs. 19/2023) ^[3];

- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei “*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”^[4];

- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (“*Legge Comunitaria 2004*”)^[5];

- **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù^[6];

- **reati transnazionali**. L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità^[7];

- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale**. L'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

- **reati in materia di salute e sicurezza**. L'art. 25-*septies*[8] prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.** L'art. 25-*octies*[9] del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648 – *ter* 1 del codice penale;
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati.** L'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinqies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 635-*quinqies* e art. 629, co. 3 c.p. (*estorsione via informatica*);
- **delitti di criminalità organizzata.** L'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- **delitti contro l'industria e il commercio.** L'art. 25-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale, nonché l'art. 25-*novies*, introdotto con la Legge n. 166 del 14 novembre 2024;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore.** L'art. 25-*nonies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-*bis*), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art.25-*novies* del Decreto[10];
- **reati in materia ambientale.** L'art.25-*undecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinqies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-*bis* e 733-*bis* del codice

penale (si tratta in particolare di rilevanti reati ambientali tra i quali l'inquinamento ed il disastro ambientale), alcuni articoli previsti dal d.lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d.lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi[11];

- **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.** L'art. 25-*duodecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto;

- **reati di corruzione tra privati.** L'art. 25-*ter 1, lettera s-bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2635 c.c.;

- **reati di adescamento di minorenni.** L'art 25-*quinqüies, comma 1 lett.c* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione all'art.3 del D.Lgs. 04.03.2014, n.39 della nuova fattispecie di cui all'art.609 *undecies* del c. p.;

- **reati di razzismo e xenofobia.** L'art. 25-*terdecies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 604-bis c.p (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa)[12];

- **reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini.** L'art. 12, L. n. 9/2013 ha reso applicabili i seguenti reati a chi opera nella filiera degli oli di oliva vergini: impiego adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non

genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**[13]. L'art. 25-*quaterdecies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai seguenti reati: frode sportiva (art.1, L. 401/1989) e delitti e contravvenzioni legati a esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (art.4, L. 401/1989);

- **reati tributari**, richiamati dall'art. 25-*quingiesdecies*.

- **Contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies*);

- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-*octies*.1);

- **Delitti contro il patrimonio culturale**, richiamati dagli artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodecimes* D.Lgs. 231/01 (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici);

- **reati di market abuse e finanziari**, (25-*sexies* del Decreto);

- **violazione delle misure restrittive dell'Unione europea**. L'art. 25-*octies*.2 del D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 2 ottobre 2025 n. 211, prevede la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati concernenti la violazione delle misure restrittive adottate dall'Unione europea, di cui agli articoli 275-bis, 275-*ter*, 275-*quater* e 275-*quingies* del codice penale.

Tali fattispecie incriminatrici attengono, in particolare, alla violazione delle misure sanzionatorie dell'Unione europea, all'inosservanza degli obblighi informativi imposti dalle stesse, alla violazione delle condizioni delle autorizzazioni rilasciate dalle autorità competenti nonché alle ipotesi di violazione colposa delle misure

restrittive, e risultano rilevanti ai fini del presente Modello in relazione alle attività aziendali che comportino rapporti con controparti estere, operazioni commerciali e finanziarie transfrontaliere, esportazioni e importazioni di beni e servizi, nonché la gestione di autorizzazioni e comunicazioni verso autorità nazionali ed europee.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.5. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*”) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l’industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti

sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti[14].

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva [15]. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001[16].

1.6. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

1.7. Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute[17].

Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2[18], del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti

alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi[19]. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001) [20]; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero[21]. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare priva di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;

- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
 - l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)[22] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo[23].

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. n. 231/2001).

1.10. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa" [24].

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta [25].

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello è concepito come strumento dinamico, soggetto a verifica periodica e aggiornamento in funzione dell'evoluzione normativa, dell'assetto organizzativo e dell'emersione di nuovi rischi. Esso si articola in una Parte Generale, che definisce i principi, le regole comuni, i presidi organizzativi e i meccanismi di controllo applicabili in via trasversale, e in una Parte Speciale, che individua, per ciascuna Area di rischio rilevante, le attività sensibili, i reati presupposto, i profili di rischio e i presidi specifici di prevenzione.

La Parte Speciale costituisce, pertanto, attuazione concreta e sistematica dei principi e delle regole delineate nella Parte Generale.

1.11. Codici di comportamento (linee guida)

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida[26] per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni

metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale con riferimento ai reati *ex* d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

L'ultima versione risale a giugno 2021 e successivamente integrate da documenti di approfondimento e position paper tematici, anche in relazione all'evoluzione normativa intervenuta (tra cui, a titolo esemplificativo, whistleblowing, reati tributari e sanzioni internazionali).

La Società ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo sulla base delle Linee guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee guida di Confindustria e dei relativi aggiornamenti, fornendo indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la

progettazione dei protocolli, attuati e declinati nella Parte Speciale del presente Modello.

1.12. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

Ai fini del giudizio di idoneità, il Modello deve essere valutato nella sua unitarietà, considerando congiuntamente la Parte Generale e la Parte Speciale, quest'ultima quale sede di concreta declinazione dei rischi, delle attività sensibili e dei protocolli operativi, in coerenza con il metodo di risk assessment adottato dalla Società.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Descrizione della realtà aziendale

Mare Engineering Group S.p.A. (di seguito anche la “Società” o “Mare Engineering”) è una società costituita nel 2001, operante quale realtà industriale e tecnologica dedicata allo svolgimento di attività di Ricerca e Sviluppo, con particolare riferimento a iniziative finalizzate al miglioramento di prodotti, processi e metodologie di lavoro, nonché al concepimento, allo sviluppo e all’implementazione di prodotti, sistemi e tecnologie innovative.

Le competenze distintive della Società sono il risultato di un’esperienza pluriennale maturata nell’ambito del trasferimento tecnologico, inteso come capacità di:

- individuare e valorizzare il potenziale di innovazione delle imprese clienti e delle realtà industriali con cui opera;
- analizzare e strutturare i fabbisogni tecnologici e organizzativi;
- elaborare piani di attività mirati all’innovazione di prodotto e/o di processo;
- partecipare attivamente alla realizzazione dei progetti di innovazione.

Nello svolgimento delle proprie attività, la Società opera frequentemente in collaborazione con Università, Centri di Ricerca, enti pubblici e soggetti privati altamente qualificati, coinvolti nelle diverse fasi dei progetti di ricerca, sviluppo e innovazione, secondo modelli organizzativi e contrattuali coerenti con le esigenze operative, regolatorie e di compliance.

Tale contesto operativo, caratterizzato da una pluralità di rapporti con soggetti pubblici e privati, dalla gestione di progetti complessi e dall’utilizzo di risorse finanziarie, tecnologiche e informative, comporta un’articolazione dei processi aziendali che rende necessaria l’adozione di un assetto organizzativo strutturato,

formalizzato e coerente con i principi e le finalità del D.Lgs. 231/2001, anche al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società.

2.2 Modello di governance

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, al quale competono i poteri di indirizzo strategico, gestione e controllo, nei limiti previsti dalla legge e dallo statuto sociale.

In conformità all'assetto di governance vigente, la rappresentanza legale della Società è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione, cui spettano i poteri di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi e in giudizio, secondo quanto previsto dallo statuto e dalle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato è titolare dei poteri gestionali conferiti dal Consiglio di Amministrazione ed è responsabile della direzione operativa della Società, nel rispetto delle deleghe, dei limiti e dei poteri attribuiti.

La composizione degli organi sociali, aggiornata in conformità all'organigramma vigente, è la seguente:

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione:** Ing. Marco Bellucci
- **Amministratore Delegato:** Ing. Antonio Maria Zinno
- **Consiglieri:**
 - come da organigramma vigente allegato;

La composizione degli organi sociali è in ogni caso puntualmente rappresentata nella documentazione societaria ufficiale e negli allegati al presente Modello, ed eventuali modifiche successive nella composizione degli organi sociali non comportano la necessità di aggiornamento del Modello, salvo che incidano sull'assetto dei poteri, delle deleghe o delle responsabilità rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

La Società è inoltre dotata di un Organo di Controllo (Sindaco Unico o Collegio Sindacale, in conformità all'assetto statutario vigente), cui competono funzioni di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dello statuto;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società;
- sul suo concreto funzionamento.

L'assetto di governance è strutturato in modo da garantire una chiara distinzione tra funzioni di indirizzo strategico, gestione operativa e controllo, nonché un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità attribuite e con i presidi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2.3 Modello di organizzazione e assetto organizzativo generale

La Società è dotata di un'organizzazione aziendale gerarchica e formalizzata, finalizzata a consentire una chiara e puntuale definizione di:

- attribuzione delle responsabilità;
- contenuto delle singole posizioni organizzative;
- linee di dipendenza funzionale e gerarchica;
- flussi informativi interni e livelli di riporto.

Attraverso la definizione dei compiti, delle responsabilità e l'adozione di procedure aziendali formalizzate, la Società intende:

- identificare tempestivamente gli interlocutori di riferimento per ciascun processo;

- responsabilizzare il personale dipendente e i collaboratori;
- garantire il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e legalità nei rapporti interni ed esterni;
- assicurare la tracciabilità e la documentabilità delle attività svolte.

L'assetto organizzativo è rappresentato nell'organigramma aziendale, che costituisce parte integrante del presente Modello ed è oggetto di aggiornamento periodico in funzione dell'evoluzione dell'organizzazione, delle attività svolte e delle esigenze operative.

Ai fini del presente Modello, si fa riferimento all'organigramma aziendale aggiornato, allegato alla Parte Generale, che individua le funzioni, le responsabilità e le principali linee di riporto, costituendo la base per l'identificazione delle attività sensibili, dei processi a rischio e dei presidi di controllo previsti nella Parte Speciale del Modello.

2.4 Codice Etico

La Società ha adottato un Codice Etico, distribuito a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e reso disponibile ai collaboratori e ai soggetti che operano per conto della Società.

Il Codice Etico ha lo scopo di definire il quadro di riferimento valoriale ed etico cui devono ispirarsi tutte le decisioni e i comportamenti, sia a livello individuale sia nell'ambito dell'organizzazione nel suo complesso.

Il Codice Etico enuncia i principi guida che devono orientare l'operato dei destinatari del Modello, con particolare riferimento a:

- legalità;
- correttezza;
- trasparenza;

- lealtà;
- responsabilità;
- rispetto delle persone, dell'ambiente e delle regole del mercato.

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico costituisce specifico obbligo derivante dal rapporto di lavoro o di collaborazione con la Società e rappresenta elemento essenziale del sistema di prevenzione dei reati e di attuazione del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il "Modello") rappresenta, oltre che uno strumento idoneo a consentire l'esclusione della responsabilità amministrativa della Società in relazione alla commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto, una scelta consapevole di responsabilità sociale e di rafforzamento della cultura della legalità.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società persegue l'obiettivo di tutelare non solo il proprio patrimonio e la propria continuità operativa, ma anche gli interessi di tutti gli stakeholder – azionisti, organi sociali, management, dipendenti, collaboratori, creditori e controparti – i cui interessi risultano connessi all'attività e alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema strutturato di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla definizione e alla diffusione di principi etici e regole di comportamento, consente di rafforzare ulteriormente gli standard di correttezza già adottati dalla Società, attribuendo agli stessi una funzione anche normativa, in quanto

idonei a orientare e disciplinare le decisioni e le condotte di tutti coloro che operano, a vario titolo, nell'interesse della Società.

In tale contesto, la Società ha inteso avviare un progetto organico (di seguito, il "Progetto") finalizzato alla predisposizione e all'aggiornamento del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, assicurandone la coerenza:

- con la propria realtà aziendale e il proprio sistema di governance;
- con i principi già radicati nella cultura organizzativa;
- con le indicazioni metodologiche contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.2 Il Progetto per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

La metodologia adottata per l'esecuzione del Progetto è stata definita in modo da garantire rigore metodologico, completezza dell'analisi e affidabilità dei risultati, attraverso una **strutturazione per fasi, una chiara attribuzione delle responsabilità operative e il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti.**

Il Progetto è stato articolato nelle seguenti quattro fasi principali:

Fase 1 – Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività sensibili.

Presentazione del Progetto nella sua articolazione complessiva, raccolta e analisi della documentazione aziendale rilevante e preliminare individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Fase 2 – Analisi dei processi e delle attività sensibili

Analisi dettagliata dei processi e delle attività sensibili individuati, con esame dei meccanismi di controllo esistenti, dei presidi preventivi e degli altri elementi di compliance.

Fase 3 – Gap analysis ed Action Plan.

Valutazione della conformità del sistema di controllo esistente ai requisiti del D.Lgs. n. 231/2001 e individuazione delle azioni di rafforzamento e miglioramento necessarie.

Fase 4 – Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Predisposizione del Modello in tutte le sue componenti, in coerenza con le Linee Guida di Confindustria e con i risultati delle fasi precedenti.

Le metodologie seguite e i criteri adottati nelle singole fasi del Progetto sono illustrati nei paragrafi che seguono.

3.3 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività sensibili

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001, il Modello deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto. Tali attività sono comunemente definite “processi sensibili” o “attività sensibili”.

La Fase 1 del Progetto è stata finalizzata all'identificazione degli ambiti aziendali rilevanti e alla preliminare individuazione dei processi e delle attività sensibili.

A seguito della presentazione del Progetto, è stato costituito un Team di lavoro composto da professionisti esterni con specifiche competenze in materia di compliance 231 e da risorse interne della Società, con chiara assegnazione di ruoli e responsabilità operative.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata un'analisi approfondita, prevalentemente documentale, della struttura societaria e organizzativa della Società, svolta al fine di comprendere il modello di business, i processi operativi e le aree di possibile esposizione al rischio-reato.

La raccolta e l'analisi della documentazione rilevante sotto il profilo tecnico-organizzativo e legale hanno consentito una prima mappatura dei processi e delle attività sensibili e una preliminare individuazione delle funzioni responsabili.

Al termine della Fase 1 è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato per le fasi successive, suscettibile di aggiornamento in funzione degli esiti progressivamente emersi.

Le attività svolte nella Fase 1 hanno incluso, in particolare:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria e organizzativa (organigrammi, procedure, schede di funzione, procure e deleghe);
- analisi della documentazione per la comprensione del modello di business;
- individuazione degli ambiti di attività e delle responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- individuazione preliminare delle funzioni responsabili dei processi sensibili.

L'individuazione dei processi e delle attività sensibili ha costituito la base metodologica per la successiva redazione della Parte Speciale del Modello, nella quale tali attività sono state analiticamente declinate per singola Area di rischio, con puntuale individuazione dei reati presupposto rilevanti, dei profili di rischio e dei presidi specifici di prevenzione adottati dalla Società.

3.4 Analisi dei processi e delle attività sensibili

La Fase 2 è stata finalizzata all'analisi sistematica e alla formalizzazione, per ciascun processo e attività sensibile individuati nella fase precedente, dei seguenti elementi:

- fasi principali del processo;
- soggetti e funzioni coinvolti, interni ed esterni;
- ruoli e responsabilità;
- presidi di controllo esistenti.

L'analisi ha consentito di elaborare una mappa delle attività potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tale attività è stata svolta principalmente attraverso interviste strutturate con i key officer aziendali, con l'obiettivo di rilevare i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi.

Nella valutazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati, tra gli altri, i seguenti principi:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle attività;
- segregazione dei compiti;
- coerenza delle deleghe e delle procure con le responsabilità organizzative.

I risultati delle interviste sono stati condivisi con il Team di lavoro e formalizzati nel documento denominato "Matrice di identificazione delle aree a rischio".

La Matrice di identificazione delle aree a rischio costituisce documento di riferimento interno del Progetto ed è stata utilizzata quale strumento di raccordo tra la Parte Generale e la Parte Speciale del Modello, assicurando la coerenza tra l'analisi

dei rischi effettuata, le attività sensibili individuate e i protocolli di prevenzione formalizzati nelle singole Parti Speciali.

3.5 Gap analysis ed Action Plan

La Fase 3 è stata finalizzata a individuare:

- i requisiti organizzativi necessari a rendere il Modello idoneo a prevenire i reati;
- le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente.

È stata effettuata una gap analysis tra il modello “as is” e un modello di riferimento “to be” conforme alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, con particolare attenzione al sistema delle deleghe, al Codice Etico, alle procedure aziendali e alle caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza.

Sulla base degli esiti della gap analysis è stato predisposto un Action Plan condiviso con il Team di lavoro e l’Alta Direzione.

3.6 Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

La Fase 4 ha avuto ad oggetto la predisposizione del Modello in tutte le sue componenti, in conformità al D.Lgs. n. 231/2001 e alle Linee Guida di Confindustria, tenendo conto dei risultati delle fasi precedenti e delle scelte di indirizzo degli organi sociali.

3.7 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello adottato dalla Società rappresenta un sistema organico, strutturato e coerente di principi, regole, procedure e presidi di controllo, finalizzato a prevenire

la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e a diffondere una cultura della legalità e della responsabilità nell'esercizio dell'attività d'impresa.

Il Modello si articola in:

- una **Parte Generale**, che definisce i principi ispiratori, le regole di funzionamento del sistema di controllo interno, i presidi organizzativi comuni, il sistema disciplinare, il ruolo, i poteri e i flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza, nonché i criteri di comunicazione, formazione, vigilanza e aggiornamento del Modello;
- una **Parte Speciale**, che individua, per ciascuna Area di rischio rilevante, le attività sensibili, i reati presupposto applicabili, i profili di rischio e i presidi specifici di prevenzione e controllo adottati dalla Società.

La Parte Speciale costituisce attuazione operativa, concreta e sistematica dei principi e delle regole delineate nella Parte Generale e deve pertanto essere letta e interpretata in stretta e necessaria connessione con essa.

Le due Parti formano un corpo unitario e coerente, idoneo a prevenire i reati presupposto in relazione alle specifiche attività svolte dalla Società, ai processi aziendali e all'evoluzione dell'assetto organizzativo e operativo, incluse eventuali modifiche organizzative, ampliamenti del perimetro di attività e operazioni straordinarie.

Il Modello individua in particolare:

- le attività sensibili;
- i protocolli di controllo;
- le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- l'Organismo di Vigilanza;
- i flussi informativi;
- il sistema disciplinare;

- i criteri di aggiornamento.

L'adozione del Modello è stata ritenuta dalla Società coerente con i propri valori e con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia, la trasparenza e la correttezza della gestione aziendale.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b), del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa derivante dalla commissione dei reati presupposto da parte dei soggetti indicati all'art. 5 del medesimo Decreto, qualora l'organo dirigente abbia, tra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare in modo continuativo sull'effettiva attuazione del Modello, sulla sua osservanza da parte dei Destinatari e di proporre l'aggiornamento al fine di rafforzarne l'idoneità preventiva è affidato all'Organismo di Vigilanza istituito dalla Società.

L'affidamento di tali funzioni a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace esercizio delle stesse, costituisce presupposto essenziale per l'operatività della causa di esonero prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria individuano, quali requisiti fondamentali dell'Organismo di Vigilanza, i seguenti elementi:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza richiedono, in particolare, l'assenza di compiti operativi in capo all'Organismo che possano comprometterne l'obiettività di giudizio, la previsione di un riporto diretto ai vertici societari e l'assegnazione di risorse finanziarie adeguate nell'ambito del processo di budgeting.

In conformità alle Linee Guida di Confindustria, nel caso di composizione mista o con presenza di componenti interni, il requisito dell'indipendenza è valutato in termini complessivi, avuto riguardo all'assetto organizzativo nel suo insieme.

Il requisito della professionalità è inteso come possesso di competenze tecnico-specialistiche in ambito giuridico, organizzativo e di controllo, necessarie per lo svolgimento delle attività di vigilanza e di valutazione del sistema di compliance.

Il requisito della continuità di azione implica la capacità dell'Organismo di operare in modo stabile e costante, anche avvalendosi di strutture di supporto interne o di consulenti esterni qualificati.

In assenza di indicazioni vincolanti circa la composizione dell'Organismo, la Società ha optato per un Organismo di Vigilanza **collegiale**, ritenuto maggiormente idoneo, in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione, a garantire l'effettività dei controlli e il rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

4.2 Istituzione, nomina, durata e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per la durata stabilita in sede di nomina, comunque non oltre la durata del Consiglio che lo ha nominato, ed è rieleggibile.

La nomina dei componenti è subordinata al possesso dei requisiti di eleggibilità, onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità. Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, dà atto espressamente della sussistenza di tali requisiti.

Il componente designato deve rilasciare apposita dichiarazione attestante l'assenza di cause di ineleggibilità, tra cui, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali;
- partecipazioni societarie rilevanti;
- precedenti incarichi gestori in società sottoposte a procedure concorsuali;
- condanne o procedimenti per reati rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- provvedimenti interdittivi o misure di prevenzione;
- carenza dei requisiti di onorabilità previsti per i sindaci di società quotate.

Il venir meno di anche uno solo dei requisiti comporta la decadenza automatica dall'incarico.

La revoca dei componenti dell'Organismo può avvenire esclusivamente per giusta causa, con deliberazione motivata del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza opera in posizione di autonomia e indipendenza e le sue attività non sono sindacabili da altri organi o funzioni aziendali.

All'Organismo sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo estesi a tutte le funzioni e unità della Società, al fine di garantire un'efficace vigilanza sull'attuazione del Modello.

In particolare, l'Organismo:

- disciplina il proprio funzionamento mediante regolamento interno;
- svolge attività ispettive periodiche e controlli a sorpresa;
- accede liberamente a documenti, dati e informazioni;
- richiede informazioni a soggetti interni ed esterni;
- propone aggiornamenti del Modello;
- monitora l'attuazione delle procedure e dei presidi di controllo;
- cura i flussi informativi verso CdA e Collegio Sindacale;
- promuove iniziative di formazione e comunicazione;
- gestisce e valuta le segnalazioni;
- verifica l'efficacia del sistema disciplinare.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza svolge la propria attività di controllo e vigilanza anche con riferimento alle singole Aree di rischio e alle attività sensibili individuate nella Parte Speciale del Modello, verificando:

- l'effettiva applicazione dei protocolli e delle procedure specifiche di prevenzione;
- la coerenza dei comportamenti aziendali con i presidi previsti per ciascuna Area di rischio;
- l'adeguatezza e l'aggiornamento della mappatura dei rischi in relazione all'evoluzione organizzativa, operativa e normativa della Società.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza opera in costante coordinamento con le funzioni aziendali competenti, acquisendo informazioni e flussi informativi specifici in relazione alle attività sensibili disciplinate nella Parte Speciale del Modello.

4.4 Flussi informativi e sistema di segnalazione (whistleblowing)

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a fatti, atti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, in conformità al D.Lgs. 24/2023 e al D.Lgs. 231/2001, la Società ha istituito un sistema di segnalazione interna volto a consentire l'emersione tempestiva di condotte illecite o irregolarità rilevanti ai fini del presente Modello.

Costituiscono oggetto di segnalazione:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni del Modello e del Codice Etico;
- i fondati sospetti di violazioni, nonché le condotte volte ad occultarle.

Le segnalazioni, scritte od orali, possono essere effettuate tramite i canali attivati dalla Società (cartacei, elettronici dedicati o piattaforma informatica), i quali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché la tutela contro atti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti.

L'Organismo di Vigilanza è competente per la gestione delle segnalazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, ne valuta con tempestività la fondatezza, motivando eventuali decisioni di archiviazione, e attiva, ove necessario, le opportune verifiche e le misure conseguenti, in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e della normativa nazionale vigente.

4.5 Conservazione della documentazione

L'Organismo di Vigilanza conserva tutta la documentazione rilevante in apposito archivio, per un periodo non inferiore a dieci anni, garantendo riservatezza, integrità e tracciabilità.

4.6 Reporting verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, almeno con cadenza trimestrale, sull'attuazione del Modello, sulle segnalazioni ricevute e sulle eventuali criticità riscontrate.

Sono altresì previste comunicazioni immediate in caso di eventi straordinari o di particolare rilevanza.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), e dell'art. 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, l'adozione e l'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo presuppongono l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal Modello stesso.

Il sistema disciplinare costituisce elemento essenziale e indefettibile del Modello e condizione necessaria affinché lo stesso possa spiegare efficacia esimente rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente capitolo prescinde:

- dalla commissione di un reato;
- dall'avvio o dall'esito di un procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità giudiziaria.

L'osservanza del Modello, del Codice Etico e delle procedure di attuazione costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Destinatari, indipendentemente dalla qualifica rivestita. La violazione delle relative disposizioni integra lesione del rapporto fiduciario intercorrente con la Società e comporta l'adozione di misure disciplinari proporzionate alla gravità della violazione, potendo giungere, nei casi più gravi, alla risoluzione del rapporto di lavoro o alla cessazione del rapporto contrattuale.

Il presente sistema disciplinare:

- è complementare e non alternativo rispetto a quello previsto dal CCNL applicabile;
- opera in modo autonomo rispetto alla valutazione penale dei fatti;
- è oggetto di costante monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza;

Nessun procedimento disciplinare per violazioni del Modello può essere archiviato, né alcuna sanzione può essere irrogata, senza preventiva informazione e acquisizione del parere dell'Organismo di Vigilanza, ferma restando la competenza delle funzioni aziendali titolari del potere disciplinare.

Il sistema disciplinare si applica altresì alle violazioni delle disposizioni contenute nella Parte Speciale del Modello, con particolare riferimento alle attività sensibili, ai

protocolli di prevenzione e ai presidi di controllo previsti per ciascuna Area di rischio.

Ai fini della determinazione della sanzione, la Società tiene conto, nel rispetto dei criteri di proporzionalità e gradualità:

- della specifica Area di rischio interessata dalla violazione;
- della rilevanza della condotta rispetto ai reati presupposto disciplinati dal D.Lgs. 231/2001;
- dell'eventuale compromissione dell'efficacia dei presidi preventivi previsti nella Parte Speciale;
- dell'intenzionalità della condotta e del grado di colpa;
- dell'eventuale reiterazione del comportamento.

Costituisce altresì violazione del Modello, con conseguente applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema disciplinare:

- l'adozione di atti ritorsivi, discriminatori o comunque penalizzanti, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del segnalante o di altri soggetti coinvolti nella procedura di segnalazione;
- l'ostacolo, diretto o indiretto, o il tentativo di ostacolo all'effettuazione di una segnalazione;
- la violazione degli obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante, della persona segnalata o di altri soggetti menzionati;
- l'omessa o reticente collaborazione con l'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle verifiche connesse alla gestione delle segnalazioni;
- l'effettuazione di segnalazioni manifestamente infondate qualora sia accertato il dolo o la colpa grave del segnalante;

5.2 Sanzioni e misure disciplinari

5.2.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il Codice di Condotta e Etica Aziendale, il Modello e le relative procedure di attuazione costituiscono un insieme di norme vincolanti per tutto il personale dipendente ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c. e delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili.

Ogni comportamento posto in essere in violazione delle disposizioni del Modello integra inadempimento contrattuale e può dar luogo all'instaurazione di un procedimento disciplinare.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro trovano applicazione, nel rispetto dell'art. 7 della L. n. 300/1970, le sanzioni previste dagli artt. 50, 51 e 52 del CCNL per i dipendenti delle industrie chimiche.

Le sanzioni applicabili, in funzione della gravità della violazione, sono:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa;
4. sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
5. licenziamento.

La graduazione della sanzione tiene conto, tra l'altro:

- della natura dolosa o colposa della violazione;
- del livello di responsabilità del soggetto;
- dell'impatto potenziale o effettivo sul sistema di controllo;
- dell'eventuale recidiva.

5.2.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è caratterizzato da un elevato grado di fiducia. Il rispetto del Modello e del Codice Etico costituisce elemento essenziale del rapporto stesso.

In caso di violazione, la Società adotta le misure ritenute più idonee in conformità al CCNL Dirigenti e ai principi di proporzionalità e gradualità, potendo disporre, nei casi più gravi:

- la revoca delle procure;
- la sospensione;
- la risoluzione del rapporto.

5.2.3 Sanzioni nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio adotta i provvedimenti ritenuti opportuni, inclusa la promozione dell'azione di responsabilità ex art. 2393 c.c., garantendo il contraddittorio e il diritto di difesa dell'interessato.

5.2.4 Sanzioni nei confronti dei sindaci

In caso di violazione da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

Gli organi competenti adottano le misure previste dallo Statuto e dalla legge, inclusa la convocazione dell'Assemblea, nel rispetto del diritto di difesa.

5.2.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni

Nei confronti di consulenti, collaboratori, fornitori e altri soggetti terzi che operino nell'interesse della Società, le violazioni del Modello possono comportare:

- diffida;
- risoluzione del rapporto;
- richiesta di risarcimento del danno.

Tali conseguenze sono previste mediante specifiche clausole contrattuali, predisposte e aggiornate con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

5.2.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di negligenza, imperizia o violazione dei doveri da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, adotta i provvedimenti ritenuti opportuni, inclusa la revoca dell'incarico, garantendo il diritto di difesa.

5.2.7 Sanzioni nei confronti di partner, clienti e fornitori

I partner commerciali, clienti e fornitori che violino i principi del Codice Etico possono essere destinatari di richiami, diffide o risoluzione del rapporto contrattuale, sulla base delle clausole espressamente previste nei contratti.

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

– ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, 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.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

La Società assicura, inoltre, che i programmi di formazione e comunicazione siano strutturati secondo un criterio risk-based, tenendo conto delle specifiche Aree di rischio individuate nel Modello e dell'evoluzione del catalogo dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, i contenuti formativi sono periodicamente aggiornati anche in relazione all'introduzione di nuove fattispecie di reato e all'evoluzione normativa di settore, come declinate nella Parte Speciale del Modello.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnato un estratto del Modello e il Codice di Condotta e Etica Aziendale o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata; ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale ivi descritti.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione dovrà essere messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, etc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

L'esito della partecipazione (presenza o tracciamento di fruizione), nonché la compilazione del questionario e/o di eventuali test di verifica, sono oggetto di registrazione e conservazione in apposito elenco/registo formativo, anche informatizzato, idoneo a garantire la tracciabilità ex post delle iniziative svolte (data, contenuti, destinatari, modalità di erogazione, evidenze di partecipazione e completamento).

Il registro formativo e la relativa documentazione di supporto sono messi a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini delle verifiche periodiche e dell'attività di monitoraggio sull'effettiva attuazione del Modello, ferma restando la competenza delle funzioni aziendali preposte alla gestione operativa della formazione.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Società assicura adeguata informazione e formazione periodica in materia di sistema di segnalazione delle violazioni (whistleblowing), con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei canali attivati, alle garanzie di riservatezza e alle tutele previste a favore del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

6.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea del Modello al momento dell'accettazione

della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice di Condotta e Etica Aziendale.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4. Organismo di Vigilanza

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

6.5. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza predispone con cadenza almeno annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, definendo:

- un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno;
- la determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
- la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati, anche a campione e/o “a sorpresa”, in funzione di eventi, segnalazioni, criticità o mutamenti organizzativi;

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne con specifiche competenze nei settori oggetto di controllo, sia – per esigenze tecniche o specialistiche – di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti riferiscono i risultati del proprio operato all'Organismo di Vigilanza, che ne mantiene la direzione, la supervisione e la responsabilità complessiva.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri di accesso alle informazioni e alla documentazione utili allo svolgimento dei compiti affidatigli, nel rispetto delle regole interne di riservatezza e protezione dei dati, nonché delle competenze degli organi e delle funzioni aziendali.

7.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli e delle attività di vigilanza;
- evidenze emerse dalle segnalazioni, dalle verifiche ispettive o da altri eventi rilevanti.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvede, senza indugio, a monitorarne l'operatività e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società, secondo quanto previsto dal piano di comunicazione e formazione.

Resta fermo che l'Organismo di Vigilanza conserva specifici compiti e poteri in ordine alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello: a tal fine, formula osservazioni e proposte alle strutture aziendali competenti e, nei casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di assicurare tempestività ed efficacia nell'aggiornamento del Modello senza generare difetti di coordinamento tra processi operativi, procedure e presidi, la Società può apportare – ove necessario – modifiche che attengano ad aspetti di carattere descrittivo, intendendosi per “aspetti descrittivi” gli elementi e le informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (quali, a titolo esemplificativo, modifiche dell'assetto organizzativo o dell'organigramma) ovvero da decisioni assunte da funzioni aziendali dotate di specifica delega (quali

l'introduzione o revisione di procedure interne), ferma restando la successiva informativa e ratifica secondo quanto previsto.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza sottopone al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa recante l'indicazione delle variazioni intervenute e delle motivazioni, affinché le stesse possano essere oggetto di delibera di ratifica e di valutazione complessiva di coerenza del sistema dei presidi.

Rimane in ogni caso di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello dovuti a:

- interventi di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione sostanziale di quelle precedentemente identificate, anche connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e della normativa applicabile;
- commissione di reati presupposto o verificarsi di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sulla sua efficacia.

Il Modello è in ogni caso sottoposto a revisione periodica con cadenza biennale mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato aggiornato al fine di recepire le novità normative intervenute nel corso del 2024 e del 2025, con particolare riferimento all'introduzione dell'art. 25-octies.2 del D.Lgs. 231/2001 ad opera del D.Lgs. 2 ottobre 2025, n. 211, in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea.

L'aggiornamento è stato effettuato tenendo conto delle attività svolte dalla Società e delle aree potenzialmente sensibili, al fine di garantire la costante idoneità ed efficacia del Modello ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli. [2].

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 comporta l'impegno della Società a garantirne la piena conoscenza, comprensione ed effettiva applicazione, sia all'interno dell'organizzazione sia nei confronti dei soggetti terzi che operano con la Società o per conto della stessa.

La diffusione del Modello costituisce presidio essenziale ai fini della sua efficace attuazione e della prevenzione dei reati presupposto.

8.1 Diffusione interna

Il Modello, nella sua Parte Generale e nella Parte Speciale, è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante:

- pubblicazione in apposita sezione della rete intranet aziendale;
- trasmissione ai neoassunti all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro;
- attività formative periodiche, differenziate in funzione del ruolo, della responsabilità e dell'Area di rischio di appartenenza;
- comunicazioni interne volte a informare in merito ad aggiornamenti o modifiche del Modello;

La Società assicura che ciascun Destinatario sia posto nelle condizioni di conoscere le regole di condotta, i presidi di controllo e le responsabilità connesse al proprio ruolo.

La partecipazione alle attività formative costituisce parte integrante degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

8.2 Diffusione verso l'esterno

La Società promuove la conoscenza dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico anche nei confronti di collaboratori, consulenti, partner commerciali, fornitori, clienti e, più in generale, di tutti i soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società. A tal fine:

- il Modello o una sua informativa sintetica è pubblicato sul sito istituzionale della Società;
- nei contratti con soggetti terzi sono inserite apposite clausole volte a richiamare il rispetto del D.Lgs. 231/2001, del Modello e del Codice Etico;
- è prevista la facoltà di risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazione delle disposizioni rilevanti ai fini del Decreto.

La Società si impegna a promuovere comportamenti coerenti con i principi di legalità, trasparenza e correttezza anche nell'ambito delle relazioni esterne, rafforzando la cultura della compliance quale elemento distintivo della propria governance.

9. NOTE

[1] Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2,

n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), delitti del corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.).

[2] L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La legge 23 luglio, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-*bis* che punisce ora anche la contraffazione e l'alterazione di marchi o segni distintivi (art. 473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

[3] L'art 25-*ter* è stato introdotto nel d. lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002 e successivamente integrato e modificato, da ultimo con la legge n. 69 del 27 maggio 2015. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), compresi i fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.; l'art. 35 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 ha premesso all'art 175 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, alla parte V, titolo I, capo III, l'art. 174-*bis* e 174-*ter*), impedito controllo (art. 2625, comma secondo, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-*bis* c.c.) dell'art. 25-*ter* del d.lgs. 231/2001), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione fra privati (art. 2635 c.c.) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle

funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il d.lgs. n. 39/2010, che attua la direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti, nell'abrogare l'art 2624 c.c. e modificare l'art 2625 c.c., non ha effettuato il coordinamento con l'art 25-ter del d.lgs. 231..

[4] L'art 25-*quater* è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei “*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”. Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei “*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*” è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-*bis* c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce, organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-*ter* c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

[5] La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-*quinquies* del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei “soggetti apicali” e dei “soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza”.

[6] L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa

(art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.).

[7] I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati **transnazionali** quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell'ultimo comma che “*agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*”. Il d.lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-*bis* e 648-*ter* del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del d.lgs. n. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

[8] Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123.

[9] L'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. L'art. 3, comma 5, L. 15 dicembre 2014, n. 186 ha, da ultimo, modificato l'art. 25 *octies*, d.lgs. 231/2001 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti anche al nuovo reato di autoriciclaggio previsto dall'art. 648 *ter.1*, c.p.

[11] L'art. 25-*novies* è stato aggiunto dall'art.4 della legge 116/09.

[12] E' stata introdotta, a tale riguardo, la Legge n. 68 del 22 maggio 2015, che ha l'obiettivo di contrastare in modo severo tutte le attività illecite che sono state messe

in campo dalle molteplici organizzazioni criminali e che riguardano la gestione non regolare dei rifiuti e dei prodotti pericolosi in generale.

[13] L'articolo è stato aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018.

[14] L'articolo è stato aggiunto dalla L. n. 39/19.

[15] Art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. n. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale *“Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”*

[16] Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: *“1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17”.*

[17] Si veda l'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001: *“Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva”.*

[18] La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. n. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 *“Autonomia della responsabilità dell'ente”* del d.lgs. n. 231/2001 prevede *“1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del*

reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia.”

[19] Art. 11 del d.lgs. n. 231/2001: “*Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.(...)*”.

[20] Art. 32 d.lgs. n. 231/2001: “*Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso”.* La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce che “*La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato”.*

[21] Art. 33 del d.lgs. n. 231/2001: “*Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda”.* Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce: “*Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente”.*

[22] L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: “*1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il*

colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

[23] Art. 7 c.p.: *"Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".* Art. 8 c.p.: *"Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici."* Art. 9 c.p.: *"Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto."* Art. 10 c.p.: *"Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene" .*

[24] Art. 38, comma 2, d.lgs. n. 231/2001: *"Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di*

condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.” Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale *“Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

[25] La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: *“Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione”*. Ed ancora: *“si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.”*

[26] Art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001: *“Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*.

[27] Si precisa che il riferimento alle Linee guida di detta associazione di categoria viene svolto in ragione dell'iscrizione della Società, e/o di sedi secondarie della stessa, tanto alla Confcommercio che alla Confindustria. Tuttavia, poiché le Linee guida di Confindustria presentano una trattazione più completa ed organica degli argomenti attinenti al recepimento del d.lgs. 231/2001 rispetto al più ristretto “Codice etico” emanato dalla Confcommercio (e peraltro largamente ispirato nei suoi contenuti alle Linee guida di Confindustria la cui prima versione è anteriore a quella del predetto Codice etico), si è ritenuto preferibile utilizzare come riferimento primario nell'ambito del presente documento il richiamo alle disposizioni delle Linee guida di Confindustria, ferma restando la costante verifica della compatibilità dei rinvii operati con i corrispondenti principi espressi dal Codice etico di Confcommercio.

[28] La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: *“L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere*

di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...).”

[29] Linee Guida Confindustria: “..i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell’Organismo voluto dal d.lgs. n. 231/2001 possono essere riassunti in:

- **Autonomia ed indipendenza:** queste qualità si ottengono con l’inserimento dell’Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

- **Professionalità:** Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l’Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l’attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all’attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l’individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l’individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all’atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

- **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all’attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”.

[30] Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 “non fornisce indicazioni circa la composizione dell’Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell’Odv componenti interni ed esterni all’ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l’una o l’altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell’ente”. Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al giugno 2021.

[31] “Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell’Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore

non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni?". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021.

[32] Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "*dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri*", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

[33] *Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:*

- *vigilanza sull'**effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;*
- *disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;*
- *analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;*
- *cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati;*
- *presentazione di **proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale.*
- ***follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.* Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021.

[34] *“La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale”.* Confindustria, Linee guida, cit., nella versione aggiornata a giugno 2021.

[35] Sebbene i Sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del d.lgs. n. 231/2001 (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche

indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).