

---

# CARONTE S.p.A.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Rev.	Data	Causale
0	16/06/2022	Prima emissione

Verificato da:	Approvato da:

---

## INDICE

<b>PARTE GENERALE.....</b>	<b>6</b>
<b>1. LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI DA REATO.....</b>	<b>6</b>
1.1. Il regime di responsabilità previsto dal D.lgs. n. 231/2001.....	6
1.1.1. Premesse .....	6
1.1.2. Il decreto legislativo n. 231/2001 .....	7
1.2. I soggetti destinatari del Decreto .....	8
1.3. I reati presupposto .....	8
1.4. I presupposti della responsabilità .....	17
1.4.1. I requisiti oggettivi .....	18
1.4.2. I requisiti soggettivi.....	19
1.5. La tutela per i soggetti segnalatori di reati e irregolarità (il c.d. <i>whistleblowing</i> ) .....	21
1.6. Le sanzioni .....	22
1.6.1. La sanzione pecuniaria .....	23
1.6.2. Le sanzioni interdittive.....	23
1.6.3. La pubblicazione della sentenza.....	25
1.6.4. La confisca, anche per equivalente .....	25
1.6.5. Le misure cautelari.....	25
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....</b>	<b>27</b>
2.1. Descrizione della struttura societaria e articolazione delle Direzioni di CARONTE S.p.A.....	27
2.2. La funzione svolta dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e gli obiettivi da perseguire attraverso una corretta attività di <i>compliance</i> .....	27
2.2.1. Premessa – Il Modello organizzativo (MOG).....	27
2.2.2. Gli effetti giuridici .....	30
2.3. I contenuti necessari del Modello di organizzazione, gestione e controllo: la normativa, le Linee Guida di Confindustria ed i principi stabiliti dalla giurisprudenza.....	32
2.4. Le Linee Guida di Confindustria.....	33

2.5.	La responsabilità dell'ente nell'ipotesi di concorso di persone nel reato .....	36
2.6.	I principi individuati dalla giurisprudenza .....	38
2.7.	I destinatari del Modello organizzativo.....	39
2.8.	Fasi della costruzione del Modello organizzativo .....	39
2.9.	Struttura del Modello organizzativo .....	40
2.10.	Il concetto di rischio accettabile.....	40
2.11.	Aggiornamento del Modello organizzativo .....	41
<b>3.</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>42</b>
3.1.	L'OdV .....	42
3.2.	Nomine e modifiche .....	43
3.3.	Funzioni e poteri dell'OdV .....	43
3.4.	Obblighi dell'OdV in materia di <i>reporting</i> .....	45
<b>4.</b>	<b>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV .....</b>	<b>46</b>
4.1.	Sistema di deleghe e procure .....	46
4.2.	Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi .....	46
<b>5.</b>	<b>DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>48</b>
<b>6.</b>	<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>49</b>
<b>PARTE SPECIALE .....</b>		Errore. Il segnalibro non è definito.
<b>1.</b>	<b>PREMESSA.....</b>	Errore. Il segnalibro non è definito.
<b>2.</b>	<b>AREE DI RISCHIO ED ATTIVITÀ SENSIBILI.....</b>	Errore. Il segnalibro non è definito.
<b>I.</b>	<b>Area 1: Rapporti con la Pubblica Amministrazione .....</b>	Errore. Il segnalibro non è definito.
I.I	Le fattispecie riconducibili all'Area di rischio .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
I.II	Le attività a rischio .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
I.III	Regole di condotta .....	Errore. Il segnalibro non è definito.

I.IV Raccomandazioni ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

**II. Area 2: Amministrazione della Società** ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

II.I Le fattispecie riconducibili all'Area di rischio ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

II.II Le attività a rischio ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

II.III Regole di condotta ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

II.IV Raccomandazioni ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

**III. Area 3: Salute e sicurezza** ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

III.I Le fattispecie riconducibili all'Area di rischio ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

III.II Le attività a rischio ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

III.III Regole di condotta ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.7**

III.III Regole di condotta ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.7**

III.IV Raccomandazioni ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

**IV. Area 4: Esercizio dell'attività d'impresa** ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

IV.I Le fattispecie riconducibili all'Area di rischio ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

IV.II Le attività a rischio ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

IV.III Regole di condotta ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

IV.IV Raccomandazioni ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

## **PARTE GENERALE**

### **1. LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI DA REATO**

#### **1.1. Il regime di responsabilità previsto dal D.lgs. n. 231/2001**

##### **1.1.1. Premesse**

Gli enti sono da tempo divenuti i veri protagonisti della scena economica e ciò non può essere un fatto privo di conseguenze anche dal punto di vista del diritto penale e della fenomenologia criminale. Proprio per tale ragione, limitare la reazione penale esclusivamente alle condotte delittuose poste in essere dalle persone fisiche vuol dire spesso lasciare impuniti i veri centri di interesse, i reali beneficiari dei reati commessi, nonché, in taluni casi, gli ideatori delle condotte criminose.

A ciò si aggiunga che, in concreto, si possono verificare delle situazioni con effetti diametralmente opposti ed entrambi paradossali. In primo luogo, infatti, nell'ambito delle organizzazioni complesse non è sempre agevole individuare con esattezza dove siano collocate le responsabilità, con il rischio di lasciare impuniti fatti delittuosi legati alla criminalità d'impresa. Al contrario, può verificarsi il caso in cui il soggetto individuato come responsabile del reato commesso nell'attività d'impresa funga, in qualche misura, da "capro espiatorio" per responsabilità che appartengono ad altri.

Non deve infine trascurarsi che il potenziale offensivo dei reati commessi dagli enti risulta spesso ben più elevato rispetto a quello dei reati commessi dai singoli soggetti. Si pensi ai disastri ambientali che, non a caso, rappresentano proprio quella categoria di reati che ha portato, a cavallo tra il XIX ed il XX secolo, al riconoscimento dei c.d. "*corporate crimes*".

In Italia, all'introduzione di una forma di responsabilità penale degli enti collettivi si è sempre opposto chi riteneva insuperabile il principio espresso nel brocardo latino di origine medievale "*societas delinquere non potest*", riconoscendone un puntuale riferimento nella previsione di cui all'art. 27 Cost., che stabilisce il principio di personalità della responsabilità penale.

Secondo la tradizionale "teoria della finzione", infatti, la persona giuridica rappresenterebbe una mera *fictio iuris*, una costruzione artificiale, priva di autonomia rispetto ai soggetti che la compongono. Da ciò ne deriverebbe la duplice conseguenza che, in primo luogo, le persone giuridiche non possano agire con dolo o con colpa come, invece, richiederebbe la responsabilità di natura penale e, in secondo luogo, che far ricadere sulle persone giuridiche le conseguenze delle condotte poste in essere dalle persone fisiche equivarrebbe ad introdurre nel nostro ordinamento una forma di responsabilità penale per fatto altrui, di carattere oggettivo e, dunque, contraria al dettato costituzionale.

Alla teoria della finzione si è contrapposta la teoria “dell'immedesimazione organica”, secondo la quale gli organi dell'ente, quando operano nell'esercizio delle loro funzioni, non costituiscono qualcosa di distinto rispetto all'ente, ma si identificano con esso. Ciò vuol dire sia che l'elemento psicologico dell'ente si determina sulla base dell'elemento psicologico del proprio organo decisionale e sia anche che l'ente risponde per un fatto proprio.

Al di là, però, delle disquisizioni circa la natura della responsabilità degli enti dipendente da reato e circa la sua compatibilità con il dettato costituzionale, nella seconda metà degli anni '90 anche l'Italia assumeva una serie di obblighi internazionali che portavano alla legge 300/2000, con la quale il Parlamento delegava al Governo l'introduzione di una forma di responsabilità degli enti quale conseguenza di reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi. Così, esercitando il potere conferitogli e superando la palude in cui si era impantanato il dibattito giuridico, con il D.lgs. 231/2001 il Governo ha finalmente introdotto nell'ordinamento italiano una nuova forma di responsabilità per gli enti che si colloca a metà tra la responsabilità penale e la responsabilità amministrativa. E ciò *in primis* perché si tratta comunque di una forma di responsabilità dipendente dalla commissione di un reato, in secondo luogo perché la competenza a conoscere degli illeciti commessi dell'ente appartiene al giudice penale, inoltre perché le indagini preliminari vengono condotte dallo stesso pubblico ministero che indaga sul reato presupposto e, infine, perché le sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001 sono talmente invasive ed incisive da potere essere considerate a tutti gli effetti delle vere e proprie sanzioni penali.

### **1.1.2. Il decreto legislativo n. 231/2001**

Con il D.lgs. 231 dell'8 giugno 2001 (il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della legge delega 29 settembre 2000 n. 300, il legislatore ha, dunque, adeguato l'ordinamento italiano alle convenzioni internazionali sottoscritte in materia di responsabilità degli enti da reato. In particolare, si è data attuazione agli obblighi assunti dall'Italia con l'adesione alle seguenti convenzioni:

- *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione;
- *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione.

La responsabilità nasce dalla commissione di determinate fattispecie di reato (i cc.dd. reati presupposto) da parte di soggetti che esercitino (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente medesimo o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o da soggetti ad essi sottoposti. Con il Decreto si sono dunque superate, anche nel nostro ordinamento, le resistenze da sempre legate al rispetto del principio “*societas delinquere non potest*” (le società non possono delinquere), introducendo nel sistema giuridico una forma di responsabilità autonoma rispetto a quella, di carattere penale e personale, della persona fisica che materialmente abbia commesso il reato.

Il Decreto, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, prevede dunque una forma di responsabilità del tutto particolare. Sebbene il legislatore abbia, infatti, espressamente definito tale responsabilità come *“amministrativa”*, essa presenta alcuni caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al pubblico ministero l’esercizio dell’azione nei confronti dell’ente ed essendo rimesso al giudice penale, oltre al naturale accertamento dei reati, anche l’accertamento degli elementi oggettivi e soggettivi previsti dal legislatore quali fondamento per la responsabilità dell’ente, con le cautele e le garanzie del processo penale e, ove applicabili, con le regole stabilite dal codice di procedura penale.

Peraltro, come indicato più approfonditamente in seguito, la responsabilità dell’ente sussiste solamente laddove il reato venga commesso nell’interesse o a vantaggio dello stesso e, dunque, tutte le volte in cui il reato risulti il frutto di una sorta di *“pianificazione aziendale”*. Il fondamento di tale responsabilità risiede infatti sia nella presunzione che l’ente abbia in qualche modo partecipato alla commissione dei reati con una forma di responsabilità che si potrebbe assimilare a quella del *“concorso di persone nel reato”* (figura prevista dal codice penale agli artt. 110 ss.), e, in particolare, del *“concorso morale”*, (previsto dal codice penale nella duplice figura dell’istigazione e della determinazione); sia in una sorta di *“colpa di organizzazione”* che abbia comunque agevolato la commissione di reati. Non, dunque, come accade invece in altri ordinamenti, una forma di responsabilità oggettiva ascrivibile in via automatica all’ente tutte le volte in cui venga commesso un reato nel suo interesse o vantaggio ma, al contrario, una responsabilità che si fonda su un giudizio di rimprovero legato essenzialmente ad un *deficit* riscontrato nell’organizzazione dell’ente stesso, che abbia in qualche modo favorito, se non addirittura incentivato, la commissione di reati.

## **1.2. I soggetti destinatari del Decreto**

L’art. 1 del Decreto prevede che le disposizioni in esso previste si applichino agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applica, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni, etc.), agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Nessun dubbio, dunque, sul fatto che la normativa prevista dal D.lgs. 231/2001 si applichi CARONTE S.p.A. (d’ora in avanti anche *“CARONTE”* o la *“Società”*).

## **1.3. I reati presupposto**

Il Decreto non ha previsto la responsabilità dell’ente tutte le volte in cui venga commesso un reato da parte di soggetti in qualche modo ad esso riconducibili, ma ha limitato tale forma di responsabilità al compimento di determinate fattispecie di reato. L’art. 2 del D.lgs. 231/2001 stabilisce, infatti, che *“l’ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono*

*espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*". Si tratta dei cc.dd. reati presupposto, vale a dire di quei reati per i quali il legislatore ha espressamente previsto, oltre alla responsabilità delle persone fisiche che li abbiano commessi, anche la responsabilità dell'ente. Tali reati sono previsti sia dal D.lgs. 231/2001 e sia da altre disposizioni di legge.

Al fine di rappresentare un quadro completo delle fattispecie per le quali è prevista anche una responsabilità ai sensi del Decreto, si elencano qui di seguito i reati che, ad oggi, possono determinare la responsabilità degli enti, precisando tuttavia che l'elenco è in continua evoluzione ed è suscettibile di futuri aggiornamenti.

Si precisa, inoltre, che la responsabilità dell'ente sussiste anche per i reati commessi all'estero, purché per essi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto e sempre che sussistano le condizioni previste dall'art. 4 del Decreto. Si tratta, in particolare, dei reati contro la personalità dello Stato italiano, dei delitti di contraffazione del sigillo dello Stato italiano, dei delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, dei delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato (art. 7 c.p.); oltre agli altri delitti politici non previsti dall'art. 7 c.p. (art. 8 c.p.); infine, dei delitti commessi dal cittadino italiano per i quali la legge italiana stabilisce la pena dell'ergastolo o della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni (art. 9 c.p.).

I reati contemplati dal Decreto sono raggruppabili nelle seguenti categorie:

#### **I. Delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)**

- truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. II, n. 1, c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter*, richiamo al 640 comma II, c.p.);
- peculato (art. 314 c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode in agricoltura (art. 2 della legge 898/1986);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 e 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 e 321 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.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- corruzione internazionale (art. 322 *bis* c.p.);

- traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.).

## II. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*)

- falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinqües* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinqües* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinqües* c.p.);
- reati in materia di *cyber security* (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019).

## III. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*)

- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 309/90);
- associazione per delinquere (art. 416, escluso sesto comma, c.p.);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5) c.p.p.).

**IV. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)**

- 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.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**V. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1)**

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 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.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

**VI. Reati societari (art. 25 ter)**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali – 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.);
- impedito controllo (art. 2625 c. 2 c.c.);

Parte Speciale

- 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 interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* 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. 1 e 2, c.c.).

**VII. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater*)**

- tutti i delitti previsti dal codice penale e dalle leggi speciali aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

**VIII. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1*)**

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.).

**IX. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqües*)**

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600 *quater. 1* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqües* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (603 *bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

**X. Abusi di mercato (art. 25 *sexies*)**

## Parte Speciale

- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. 58/98);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.lgs. 58/98).

Si rappresenta, per completezza, che, oltre alla responsabilità da reato dell'ente in ordine alle fattispecie sopra elencate, con riferimento alle disposizioni volte a sanzionare le condotte di *market abuse* occorre tener presente che:

- l'art. 187 *quinquies* del D.lgs. 58/98 prevede una responsabilità amministrativa dell'ente per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, di cui agli artt. 187 *bis* e 187 *ter* dello stesso decreto;
- l'art. 187 *ter*.1 dispone che l'ente risponda comunque di responsabilità amministrativa propria nei casi di violazione degli obblighi previsti agli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del Regolamento UE n. 596/2014 (c.d. Regolamento MAR).

**XI. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*)**

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

**XII. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*)**

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

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

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.);
- frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 *ter* c.p.);
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1, comma 2, D.lgs. 231/01).

**XIV. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*)**

- art. 171, l. 22 aprile 1941, n. 633;
- art. 171 *bis*, l. 22 aprile 1941, n. 633;
- art. 171 *ter*, l. 22 aprile 1941, n. 633;
- art. 171 *septies*, l. 22 aprile 1941, n. 633;
- art. 171 *octies*, l. 22 aprile 1941, n. 633.

**XV. Delitti contro l'amministrazione della giustizia (art. 25 *decies*)**

- induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.).

**XVI. Reati ambientali (art. 25 *undecies*)**

- inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinqüies* c.p.);
- delitti associativi aggravati (art. 452 *octies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzioni di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- art. 137, commi 2, 3, 5, 11, 13, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152;
- art. 256, commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152;
- art. 257, commi 1, 2, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152;
- art. 258, comma 4, secondo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152;
- art. 259, comma 1, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152;
- art. 260-*bis*, commi 6, 7, 8, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152;
- art. 279, comma 5, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152;
- art. 1, l. 7 febbraio 1992, n. 150;
- art. 2, commi 1, 2, l. 7 febbraio 1992, n. 150;
- art. 6, comma 4, l. 7 febbraio 1992, n. 150;
- art. 3-*bis* comma 1, l. 7 febbraio 1992, n. 150;
- art. 3, comma 6, l. 28 dicembre 1993, n. 549;
- art. 8, D.lgs. 6 novembre 2007, n. 202;
- art. 9, D.lgs. 6 novembre 2007, n. 202.

**XVII. Reati in materia di immigrazione (art. 25 *duodecies*)**

Parte Speciale

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, c. 12-*bis* decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- trasporto di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12, c. 3, 3-*bis* e 3-*ter* decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286);
- favoreggiamento della permanenza di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12, c. 5 decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286).

**XVIII. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)**

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 *bis* c.p.)

**XIX. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)**

- frode in competizioni sportive (art. 1 l. 401/1989);
- esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 4 l. 401/1989).

**XX. Reati tributari (art. 25 *quingiesdecies*)**

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture false o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. 10 marzo 2000 n. 74);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 10 marzo 2000 n. 74);
- dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. 10 marzo 2000 n. 74);
- omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 10 marzo 2000 n. 74);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 10 marzo 2000 n. 74);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 10 marzo 2000 n. 74);
- indebita compensazione (art. 10 *quater* D. Lgs. 10 marzo 2000 n. 74);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 10 marzo 2000 n. 74).

**XXI. Contrabbando (art. 25 *sexiedecies*)**

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);

## Parte Speciale

- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- contrabbando nelle zone extra-doganali (articolo 286 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43).

**XXII. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)**

- furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.);
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.).

**XXIII. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**

- riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.).

**Il Reato transnazionale (art. 10 L. 146/2006)**

L'art. 3 della L. 146/2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

Parte Speciale

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

L'art. 10 stabilisce che la responsabilità amministrativa degli enti, così come prevista dall'art. 3, è determinata anche dalla commissione dei seguenti reati, qualora assumano il carattere della transnazionalità:

- 1) associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- 2) associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- 3) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. 43/1973);
- 4) associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanza stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- 5) reati in materia di immigrazioni clandestine (D.lgs. 286/1998);
- 6) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- 7) favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

### **I delitti tentati (art. 26)**

Il Decreto prevede che la responsabilità dell'ente sussista anche nell'ipotesi di delitto tentato.

In proposito, l'articolo 26 del Decreto stabilisce che:

1. le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto;
2. l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### **1.4. I presupposti della responsabilità**

Il Decreto stabilisce i presupposti che fondano la responsabilità dell'ente da reato, dettandone i requisiti di carattere oggettivo e soggettivo.

### 1.4.1. I requisiti oggettivi

I requisiti oggettivi di ascrizione della responsabilità all'ente sono dettati dall'art. 5 del Decreto, il quale stabilisce che l'ente è responsabile **per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio** quando:

- il reato è commesso da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino di fatto la gestione e il controllo dello stesso (i cc.dd. soggetti apicali);
- il reato è commesso da persone sottoposte alla direzione o alla sorveglianza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a) (i cc.dd. soggetti subordinati).

Lo stesso art. 5, al comma II, prevede, infine, che l'ente non risponde se le persone indicate nel comma precedente abbiano agito nell'*interesse esclusivo proprio o di terzi*.

#### 1) La commissione di un reato presupposto

Il primo requisito di carattere oggettivo è, dunque, rappresentato dalla necessità che un soggetto definito come apicale o un soggetto ad esso subordinato abbia commesso uno dei reati presupposto. Peraltro, la responsabilità dell'ente prescinde totalmente dalla punibilità in concreto dell'autore del reato. È quanto stabilito dall'art. 8 del D.lgs. 231/2001, rubricato "Autonomia della responsabilità dell'ente", secondo il quale "*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*". Ciò significa che il reato rappresenta solamente il fatto storico su cui si dovrà poi ragionare in termini di responsabilità dell'ente, laddove sussistano tutti gli altri elementi, oggettivi e soggettivi, richiesti dal Decreto.

#### 2) L'interesse e il vantaggio

Il secondo requisito oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato presupposto debba essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Per **interesse** si intende la finalità che ha mosso il soggetto alla commissione del reato, mentre il termine **vantaggio** fa riferimento a qualsiasi arricchimento economico, anche indiretto, che l'ente riceva dal reato commesso.

Come stabilito dall'ultimo comma dell'art. 5, l'ente non risponde ai sensi del Decreto quando il soggetto abbia agito nell'**esclusivo** interesse proprio o di terzi. Da ciò ne deriva che qualora vi sia una convergenza o anche solo una parziale sovrapposizione degli interessi del soggetto e dell'ente, l'ente risponde comunque ai sensi del D.lgs. 231/2001.

#### 3) I soggetti in posizione apicale

L'art. 5, comma I, lett. a) fa riferimento al reato commesso dai soggetti che si trovino in posizione apicale. Tali soggetti sono coloro i quali rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitino la gestione e il controllo dell'ente (amministratori esecutivi, direttori generali, ecc.).

#### **4) I soggetti in posizione subordinata**

Per soggetti in posizione subordinata, richiamati dalla lett. b) dell'art. 5, si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia, siano sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. In tale categoria devono essere inclusi anche i soggetti legati all'ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti ad un'attività di vigilanza e direzione da parte dell'ente medesimo.

#### **5) I soggetti di fatto**

La responsabilità dell'ente si configura anche qualora il reato sia commesso da un soggetto che, a prescindere dalla qualifica formale, eserciti di fatto la gestione ed il controllo dell'ente medesimo. A tal fine soccorre quanto disposto dall'art. 2639 cod. civ. che, in materia di reati societari, stabilisce che al soggetto formalmente investito di una determinata qualifica o titolare di una determinata funzione prevista dalla legge è equiparato chi:

- a) è tenuto a svolgere la stessa funzione, seppure diversamente qualificata;
- b) esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

### **1.4.2. I requisiti soggettivi**

#### **1) La "colpa per organizzazione"**

L'art. 6 del Decreto rappresenta senz'altro il fulcro di tutta la disciplina della responsabilità degli enti dipendente da reato. La disposizione in esame stabilisce, infatti, che qualora il reato sia stato commesso da parte di un soggetto apicale, l'ente può andare esente da responsabilità solo se abbia adottato, ed efficacemente attuato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Si tratta dei c.d. Modelli Organizzativi (MOG) in parte mutuati dai *Compliance programs* dei sistemi anglosassoni.

Lo stesso articolo 6 precisa, inoltre, che affinché l'ente possa andare esente da responsabilità, oltre ad essersi dotato di un modello organizzativo, dovrà aver affidato il compito di vigilare sulle prescrizioni del modello e sull'aggiornamento dello stesso ad un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, oltre al fatto che non vi sia stata omessa vigilanza da parte di tale organismo.

Viene così a delinarsi il fondamento soggettivo della responsabilità degli enti, ravvisato nella c.d. "colpa per organizzazione". All'ente si rimprovera, cioè, di non essersi dotato di un'organizzazione idonea ad ostacolare il compimento di un reato come quello posto in essere.

Il legislatore italiano ha dunque compiuto una scelta radicale, in linea con i principi espressi dalla Costituzione in tema di responsabilità penale. Ed infatti, pur riconoscendo formalmente la natura amministrativa alla responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001, il legislatore non ha inteso introdurre nell'ordinamento una forma di responsabilità oggettiva. Così, anche per gli enti si è ritenuto di legare la responsabilità ad una forma di colpevolezza, pur tenendo in considerazione le

peculiarità dell'ente collettivo rispetto a quelle della persona fisica. Nel rispetto del principio della personalità della responsabilità penale, di cui all'art. 27 Cost., e nell'ottica di una concezione normativa della colpevolezza, consistente in un ampio ed articolato giudizio di rimproverabilità del fatto al soggetto che debba essere sottoposto a sanzione, ciò che si rimprovera all'ente non è dunque il fatto che qualcuno abbia commesso un reato nel proprio interesse o vantaggio, ma di non essersi dotato di un'organizzazione (Modello organizzativo e Organismo di Vigilanza) tale da rappresentare un concreto ed idoneo ostacolo alla commissione del reato.

L'ente risponde, dunque, per un fatto suo proprio e non per il reato commesso dal soggetto persona fisica che, come detto in precedenza, rappresenta solamente il fatto storico su cui poi ragionare in termini di responsabilità/rimproverabilità dell'ente medesimo.

Si tratta, dunque, di una forma di responsabilità per alcuni versi assimilabile alla responsabilità riconosciuta dal sistema penale in capo al garante a titolo di concorso omissivo, ai sensi dell'art. 40, comma II, c.p., con la significativa differenza, però, che mentre il titolare della posizione di garanzia penalmente rilevante ha l'obbligo giuridico di impedire l'evento o la commissione del reato, l'ente deve limitarsi a frapporre degli ostacoli adeguati a chi, nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia intenzionato a commettere un reato.

Ed infatti, laddove l'organizzazione di cui l'ente si è dotato risulti in concreto adeguata ed il reato, come disposto dall'art. 6 del Decreto, venga commesso da un soggetto eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello organizzativo e la sorveglianza dell'OdV, verrebbe meno quel legame tra la volontà del soggetto agente nel commettere il reato e la compartecipazione dell'ente che ne determina la corresponsabilità e, di conseguenza, la punibilità. In tal modo la commissione del reato torna a diventare un "fatto personale" del solo soggetto agente che avrà agito esclusivamente di propria iniziativa, senza alcuno "stimolo" da parte dell'ente che, anzi, si è adoperato per ostacolarne i propositi criminosi.

Il legislatore ha, dunque, concepito una forma di responsabilità fondata sulla rimproverabilità dell'ente per il reato commesso da soggetti ad esso riconducibili, riconoscendo una forma di colpevolezza che si avvicina alla colpevolezza penale, il più possibile compatibile con i principi costituzionali in tema di responsabilità, così come anche riconosciuto dalle Sezioni Unite della Corte di cassazione nella sentenza n. 38343 del 2014.

## **2) L'art. 6 del Decreto: i reati commessi dai soggetti in posizione apicale**

In particolare, per quanto riguarda i reati commessi da soggetti che si trovino in una posizione "apicale", il legislatore ha introdotto una presunzione relativa (o *iuris tantum*, che ammette, dunque, prova contraria) di appartenenza del reato all'organizzazione ed alla stessa politica dell'impresa, con una vera e propria inversione dell'onere della prova che, contrariamente alle regole generali del processo penale, ricade in capo al soggetto nei cui confronti viene mosso il rimprovero.

L'art. 6 del Decreto stabilisce che, qualora il reato sia commesso da soggetti che si trovino in una posizione apicale, l'ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello di organizzazione, gestione e controllo** (d'ora in avanti il Modello o MOG) idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza o OdV);
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente quanto disposto dal Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo ad essa preposto.

### **3) ...e in posizione subordinata.**

Per quanto riguarda, invece, i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, spetta all'organo dell'accusa provare la sussistenza di una vera e propria "colpa di organizzazione".

L'art. 7 del Decreto stabilisce, infatti, che nell'ipotesi in cui il reato sia commesso da soggetti in posizione subordinata, l'ente verrà ritenuto responsabile se la commissione dello stesso sia resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, in ogni caso, la responsabilità resta comunque esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

## **1.5. La tutela per i soggetti segnalatori di reati e irregolarità (il c.d. *whistleblowing*)**

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

La legge, attraverso l'introduzione di tre nuovi commi all'art. 6 (c. 2-bis, c. 2-ter e c. 2-quater), ha esteso per la prima volta la tutela del c.d. "*whistleblower*" al settore privato, prevedendo specifici obblighi a carico delle società nei Modelli organizzativi.

Per quanto disposto dalla normativa, il **comma 2-bis del Decreto** stabilisce che il Modello di organizzazione, gestione e controllo debba prevedere:

- uno o più canali – che devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante – che consentano ai soggetti in posizione apicale, o ai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi, di presentare segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatti precisi e concordanti con riguardo a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, oppure segnalazioni su violazioni a quanto disposto nel MOG, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, **con modalità informatiche**, la riservatezza dell'identità del segnalante.

È altresì disposto dallo stesso comma:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei predetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- che nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), dello stesso art. 6 del D.lgs. 231/2001, siano previste sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il **comma 2-ter** dell'art. 6 prevede che il segnalante sia tutelato anche dal punto di vista giuslavoristico: l'adozione di misure discriminatorie nei suoi confronti può essere, infatti, denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale da questi indicata, affinché lo stesso Ispettorato adotti i provvedimenti di propria competenza.

Il **comma 2-quater**, infine, dispone la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché la nullità di ogni mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante: in caso di controversia vertente su tali questioni, l'onere di dimostrare che la misura adottata nei confronti del lavoratore è fondata su ragioni estranee alla segnalazione ricade sul datore di lavoro.

Peraltro, si segnala che l'art. 23 della l. 22 aprile 2021 n. 53 ha conferito la delega al Governo per il recepimento della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione: è prevedibile quindi che l'attuale disciplina in materia di *whistleblowing* possa, in futuro, subire delle variazioni, che comporteranno un aggiornamento del presente Modello.

## **1.6. Le sanzioni**

Il D.lgs. 231/2001 presenta un quadro sanzionatorio piuttosto variegato ed articolato. Secondo quanto disposto dall'art. 9 del Decreto, all'ente sono infatti applicabili le seguenti misure sanzionatorie:

- a) sanzione pecuniaria;
- b) sanzioni interdittive;
- c) pubblicazione della sentenza;
- d) confisca.

Accanto alla sanzione pecuniaria, tipica espressione di una responsabilità di carattere amministrativo, il Decreto ha dunque previsto una rosa di sanzioni interdittive particolarmente insidiose, oltre alla pubblicazione della sentenza ed alla confisca del prezzo e del profitto del reato.

Inoltre, ai sensi dell'art. 45 D.lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive potranno essere applicate in via cautelare durante la fase delle indagini preliminari, su richiesta del pubblico ministero.

### **1.6.1. La sanzione pecuniaria**

L'art. 10 del Decreto prevede che per l'illecito dipendente da reato si applichi sempre la sanzione pecuniaria, determinata in quote in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, il cui importo va da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549.

Il successivo art. 11 stabilisce che nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determini 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.

L'importo della quota è invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'art. 12 del Decreto stabilisce, al primo comma, che la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291 se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Al secondo comma dello stesso art. 12 viene stabilito che la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Al terzo comma, è previsto che nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni di cui al precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Infine, al quarto comma è stabilito che la sanzione pecuniaria non può comunque essere inferiore ad € 10.329,00.

### **1.6.2. Le sanzioni interdittive**

Nel D.lgs. 231/2001 sono previste le seguenti sanzioni interdittive:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;

## Parte Speciale

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza della sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solamente se espressamente previste in relazione ad alcuni reati tassativamente individuati dal Decreto, e quando ricorra, alternativamente, almeno una delle seguenti condizioni:

- a) quando l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti ad essi sottoposti e la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

L'art. 15 del Decreto stabilisce che qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività nominando un **commissario giudiziale**.

Ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 231/2001, può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nell'ipotesi in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia stato già condannato almeno tre volte, negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea. Allo stesso modo, il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione.

L'art. 17 del Decreto dispone, peraltro, che le sanzioni interdittive non si applichino qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

- a) l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o, comunque, si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- c) l'ente abbia messo a disposizione il profitto del reato ai fini della confisca.

Con riferimento alle sanzioni interdittive, occorre fare espressa menzione alle modifiche apportate dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3 (la c.d. legge "spazzacorrotti"), che introduce un regime di eccezionalità con riguardo ad alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione: così come attualmente previsto dall'art. 25, comma 5, del D.lgs. 231/2001, in caso di condanna per uno dei delitti indicati ai commi 2 e 3 dello stesso art. 25, le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, sono applicate per una durata non inferiore a quattro e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso dai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) – ovvero, da coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente – e per una durata non inferiore a due e non superiore a

## Parte Speciale

quattro anni, se il reato è stato commesso da soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) – ovvero, da coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui alla precedente lettera a).

Tuttavia, la novella del 2019 ha introdotto altresì il comma 5 *bis*, il quale dispone che le sanzioni interdittive vengono inflitte nella comune durata prevista dall'art. 13, comma 2, (termine non inferiore a tre mesi né superiore ai due anni) nel caso in cui, prima della sentenza di primo grado, l'ente si sia efficacemente adoperato:

- a) per evitare che l'attività delittuosa venga portata a conseguenze ulteriori;
- b) per assicurare la prova dei reati;
- c) per l'individuazione dei responsabili;
- d) per assicurare il sequestro delle somme o altre utilità trasferite;

*ovvero*

- e) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno reso possibile la verifica del reato mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

### **1.6.3. La pubblicazione della sentenza**

Ai sensi dell'art. 18 D.lgs. 231/2001, quando nei confronti dell'ente venga disposta una sanzione interdittiva, può essere altresì disposta la sanzione della pubblicazione della sentenza di condanna. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 c.p. – vale a dire mediante affissione nel Comune ove è stata pronunciata, in quello ove il delitto fu commesso e in quello di ultima residenza del condannato – nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale. La stessa sentenza, inoltre, viene pubblicata – per estratto o per intero – nel sito *internet* del Ministero della Giustizia.

### **1.6.4. La confisca, anche per equivalente**

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Peraltro, quando non sia possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. È dunque prevista, anche in materia di responsabilità degli enti da reato, la c.d. confisca "per equivalente". Non è necessario, cioè, che vengano individuati i beni costituenti il profitto del reato, ma è sufficiente determinarne il valore per procedere alla confisca di beni di valore equivalente.

### **1.6.5. Le misure cautelari**

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è arricchito dalla possibilità di applicare all'ente alcune sanzioni in via cautelare. In particolare, l'art. 45 stabilisce che "*quando sussistono gravi*

Parte Speciale

*indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2".*

Allo stesso tempo, secondo quanto disposto dall'art. 321 c.p.p., durante la fase delle indagini preliminari, il Pubblico Ministero potrà procedere al sequestro preventivo delle somme che saranno poi oggetto di confisca, anche per equivalente.

Tutte le sanzioni interdittive e la confisca, anche per equivalente, potranno dunque essere applicate all'ente in via cautelare dal GIP (Giudice per le Indagini Preliminari), su richiesta del pubblico ministero.

## 2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

### 2.1. Descrizione della struttura societaria e articolazione delle Direzioni di CARONTE S.p.A.

CARONTE S.p.A. svolge prevalentemente attività di *holding*, gestendo per conto dei propri soci una partecipazione in Caronte & Tourist S.p.A. pari al 37,50% del capitale sociale; la Società, inoltre, è attiva nel settore immobiliare occupandosi, in tale ambito, prettamente della costruzione, ristrutturazione e gestione – eventualmente attraverso imprese terze – di strutture ad uso turistico (tra cui, ad oggi, è possibile annoverare il ramo aziendale costituito dal complesso residenziale realizzato ristrutturando il borgo medievale umbro adiacente al Castello di Postignano, in località Sellano – PG).

L'assetto istituzionale di CARONTE è articolato nei seguenti organi:

- l'**Assemblea dei soci**, che delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo Statuto societario (approvazione del bilancio; nomina e revoca degli amministratori; nomina dei sindaci e del presidente del Collegio Sindacale e, quando previsto, del soggetto al quale è demandato il controllo contabile; determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci; responsabilità degli amministratori e dei sindaci);
- il **Consiglio di Amministrazione**, Organo amministrativo della Società, attualmente composto da sette membri di cui:
  - un **Presidente**, legale rappresentante della Società, cui fanno capo tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione;
  - un **Consigliere delegato**, anch'egli legale rappresentante della Società, con funzioni di amministratore, preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
  - cinque **Consiglieri**;
- il **Collegio Sindacale**, che esercita la funzione di Organo di controllo cui competono i doveri di cui agli artt. 2403 e 2403 *bis* c.c.

È presente una società di revisione esterna – EY S.p.A. – cui è affidato il controllo contabile.

### 2.2. La funzione svolta dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e gli obiettivi da perseguire attraverso una corretta attività di *compliance*

#### 2.2.1 Premessa – Il Modello organizzativo (MOG)

Con l'attuazione del Decreto, l'ente assume sostanzialmente il ruolo di garante per il contenimento del rischio di commissione di reati nella specifica attività svolta da parte di soggetti che agiscono in nome e per conto dell'ente medesimo, a prescindere da qualsiasi inquadramento

formale di tali soggetti. In tale ottica, lo scopo del MOG è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di regole, istruzioni, procedure, protocolli ed attività di controllo volti a regolamentare e razionalizzare l'attività dell'ente ed a prevenire la commissione di reati.

Nulla di innovativo, dunque, da questo punto di vista, dal momento che ogni ente complesso e strutturato è naturalmente dotato di un corredo di procedure, formalizzate e non, che ne regolano il funzionamento, e ciò ben prima e a prescindere da quanto dettato dal D.lgs. 231/2001. Non esiste organizzazione complessa che possa funzionare senza regole, è una questione di organizzazione aziendale che prescinde dalla prevenzione dei reati o dei comportamenti illeciti in generale. La procedimentalizzazione dei processi produttivi e gestionali è, prima di tutto, indice di efficienza e di qualità.

A ciò il D.lgs. 231/2001 aggiunge che il Modello deve essere anche uno **strumento di controllo**, che sia funzionale alla prevenzione di talune categorie di reati. Ciò qualifica ulteriormente le procedure che devono essere contenute nel Modello e che devono essere funzionali anche all'attività di controllo. Proprio per tale ragione, tutte le attività condotte all'interno dell'ente, o quantomeno quelle ritenute sensibili ai sensi del D.lgs. 231/2001, devono risultare formalizzate, tracciate e controllabili. Inoltre, ai fini di un più efficace controllo, è bene che nessuna funzione venga svolta in piena autonomia, ma che le funzioni vengano frazionate e segregate, in modo tale che i processi decisionali ricompresi nell'ambito delle attività sensibili non facciano capo ad un unico soggetto.

Infine, il Decreto precisa che **il Modello organizzativo debba essere adottato ed efficacemente attuato e che lo stesso debba risultare concretamente idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi**. Il che significa che non è sufficiente la formale adozione, da parte dell'ente, di un qualsiasi Modello organizzativo, ma è necessario che lo stesso sia effettivamente attuato nella pratica e che, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, risulti concretamente idoneo alla prevenzione dei reati.

Tale valutazione dovrà essere effettuata mediante un giudizio prognostico, o *ex ante* in concreto.

Più in particolare, al comma II dell'art. 6, il legislatore stabilisce alcuni dei requisiti che i Modelli organizzativi devono presentare per risultare astrattamente idonei ad impedire la commissione dei reati presupposto. Secondo tale disposizione i modelli dovranno:

- a) *individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi reati* (identificazione dei rischi potenziali). Si tratta dell'attività definita di "mappatura del rischio". L'elaborazione del modello organizzativo deve necessariamente essere preceduta da un'attenta analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dall'ente e delle modalità con cui viene svolta, nonché dall'analisi delle procedure e dei protocolli predisposti per disciplinare lo svolgimento di tale attività. La mappatura del rischio porterà all'individuazione delle c.d. "aree sensibili", vale a dire le aree di attività nell'ambito delle quali sarà più probabile la commissione di un reato, ed alle modalità con cui il reato potrebbe essere commesso. In

## Parte Speciale

genere, quest'attività di carattere preliminare rispetto all'elaborazione del modello **viene formalizzata in un documento definito di mappatura del rischio, o di Risk Assessment**, nel quale vengono evidenziate anche le lacune riscontrate nell'organizzazione dell'ente (c.d. *gap analysis*) ed i rimedi per superare tali lacune (c.d. *remediation plan*);

- b) *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire* (progettazione del sistema di controllo). Si tratta dei protocolli e delle procedure a cui si è già fatto riferimento in precedenza;
- c) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*. Si tratta, in realtà, di una specificazione di quanto previsto al punto precedente con specifico riferimento alla gestione delle risorse finanziarie, attività considerata dal legislatore particolarmente delicata in relazione ai reati di corruzione;
- d) *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*. Si tratta dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, che devono consistere in una costante attività di comunicazione tra l'ente e l'organismo preposto a vigilare sul rispetto ed il corretto funzionamento del modello organizzativo. L'Organismo di Vigilanza è, infatti, un organismo autonomo rispetto all'ente di appartenenza e non partecipa alla gestione dello stesso. Laddove non fosse previsto un adeguato flusso di informazioni tra ente e organismo di vigilanza si corre il concreto rischio che quest'ultimo non possa svolgere appieno le proprie funzioni di controllo;
- e) *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*. Come già detto in precedenza, l'art. 6 richiede che l'ente, oltre ad aver adottato il modello organizzativo, lo abbia anche efficacemente attuato. Ebbene, uno degli indicatori di un'effettiva ed efficace attuazione del modello organizzativo è rappresentato proprio dal sistema disciplinare. Le violazioni delle disposizioni del Modello devono essere sanzionate dall'ente, ovviamente in base a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento. La mancata sanzione dell'inosservanza delle disposizioni del modello significherebbe, infatti, la totale indifferenza da parte dell'ente al Modello organizzativo adottato e, dunque, la non efficace attuazione dello stesso.

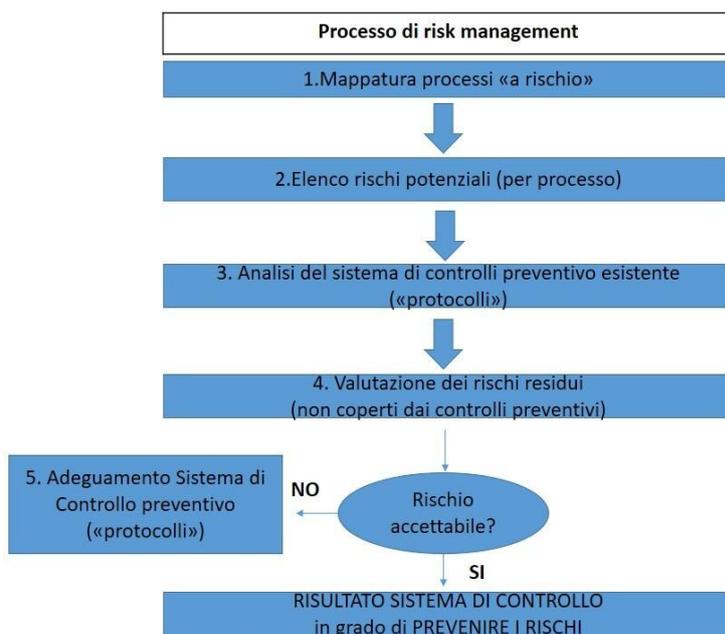
C'è però una disposizione tra quelle previste dall'art. 6 che più di tutte appare significativa sul ruolo e sul contenuto dei Modelli organizzativi. L'art. 6 stabilisce, infatti, che l'ente andrà esente da responsabilità **solamente se il soggetto che ha commesso il reato lo abbia commesso eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello**. Ebbene, da tale disposizione si possono trarre due ordini di conseguenze:

- 1) la prima è che la finalità del Modello organizzativo non è certamente quella di impedire *tout court* la commissione di reati, dal momento che è lo stesso legislatore a contemplare l'ipotesi che si possa commettere un reato senza che venga riconosciuta una responsabilità in capo all'ente;

- 2) la seconda è che un Modello può essere considerato idoneo ai sensi del Decreto solamente qualora costringa il soggetto persona fisica che voglia commettere un reato ad eluderne fraudolentemente le disposizioni.

La commissione di un reato presupposto rappresenta allora solamente l'indizio dell'inidoneità del Modello, ma non certo la sua dimostrazione. In buona sostanza, dunque, il Modello organizzativo deve frapporre degli ostacoli alla decisione criminosa di chi ha intenzione di commettere un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, al fine di spezzare quella sorta di compartecipazione tra ente e soggetto persona fisica che si trova alla base della responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In relazione al rischio di commissione dei reati presupposto, l'ultimo intervento di aggiornamento delle Linee Guida emanate da Confindustria (cfr. paragrafo 2.4), operando un espresso riferimento all'art. 6, comma II, del Decreto, richiama le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi di commissione dei reati presupposto dovrebbe articolarsi. Lo schema di seguito riportato e ripreso dalle predette Linee Guida di Confindustria, del giugno 2021, evidenzia, infatti, l'approccio ideale di gestione dei rischi che ogni ente dovrebbe adottare.



### 2.2.2 Gli effetti giuridici

Gli effetti giuridici conseguenti all'adozione del Modello sono espressamente indicati nel Decreto.

In particolare:

- a) in base a quanto disposto dall'art. 6, nell'ipotesi di commissione di un reato da parte di un soggetto che rivesta una posizione apicale, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello realizzato farà sì che l'ente vada esente da responsabilità;

Parte Speciale

- b) in base a quanto disposto dall'art. 7, in occasione della commissione di un reato da parte di un soggetto che si trovi in una posizione subordinata, l'adozione, e l'efficace attuazione, di un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi, terrà l'ente esente da responsabilità;
- c) in base a quanto disposto dall'art. 11, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto, tra i vari elementi, anche di quanto fatto dall'ente per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- d) in base a quanto disposto dall'art. 12, successivamente alla commissione di un reato, ma prima dell'apertura del dibattimento, l'adozione e l'attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello realizzatosi comporterà la riduzione della sanzione da un terzo alla metà;
- e) in base a quanto disposto dall'art. 13, l'adozione di un Modello che, seppure non totalmente idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi, faccia sì che non si possano ravvisare nell'ente gravi carenze organizzative, impedirà – nella sola ipotesi in cui il reato venga posto in essere da un soggetto in posizione subordinata – l'applicazione di una sanzione interdittiva;
- f) in base a quanto disposto dall'art. 17, le sanzioni interdittive non si applicheranno quando l'ente ha risarcito integralmente il danno e quando lo stesso ha provveduto ad eliminare le carenze organizzative che hanno permesso la commissione del reato mediante l'attuazione e l'adozione di un Modello.

Il Modello organizzativo svolge, pertanto, diverse funzioni:

- 1) prevenire la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- 2) tenere esente l'ente dalla responsabilità per i reati commessi nel proprio interesse o vantaggio;
- 3) attenuare le conseguenze sanzionatorie.

CARONTE S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, legalità e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e nei rapporti con i terzi, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative degli azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a controllo e coordinamento da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dalla legge, per i motivi sopra menzionati CARONTE S.p.A. ha comunque deciso di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a

verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Tale analisi ha tenuto conto delle specificità insite nella struttura organizzativa di CARONTE S.p.A., nonché delle attività e dei processi aziendali della stessa.

Il Modello, nella sua prima stesura, è stato adottato e approvato dall'Organo Amministrativo della Società con delibera del 16/06/2022 .

Gli obiettivi prefissatisi con l'adozione del Modello possono essere raggiunti solamente identificando con estrema precisione quelle che vengono definite come "aree di rischio" e, nell'ambito di queste, i cc.dd. "processi operativi e le attività sensibili", vale a dire quelle attività e quei processi aziendali nello svolgimento dei quali potrebbero essere commessi i reati contemplati dal Decreto.

Di conseguenza, il Modello è stato concepito per essere conforme ai seguenti principi:

- si vuole rendere noto al *management*, al personale e a tutti coloro che collaborano con la Società o che hanno rapporti d'affari con essa che CARONTE condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali. Tutti i destinatari del Modello che operano in nome e per conto di CARONTE nelle aree di rischio, in caso di violazione delle disposizioni riportate nello stesso, dovranno essere consapevoli non solo del fatto di esporre in tal modo l'ente ad una responsabilità sanzionabile in sede penale, ma che la Società non intende tollerare per alcun motivo un simile comportamento;
- vi è necessità di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione di eventuali reati, grazie ad una costante azione di monitoraggio sulle aree considerate a rischio;
- vi è necessità di sanzionare in modo da reprimere efficacemente tutte quelle condotte poste in essere in violazione di quanto prescritto dal Modello.

### **2.3. I contenuti necessari del Modello di organizzazione, gestione e controllo: la normativa, le Linee Guida di Confindustria ed i principi stabiliti dalla giurisprudenza**

L'art. 6, comma II, del Decreto dispone che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente nell'ambito delle attività riconosciute come sensibili ed in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

Parte Speciale

- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (OdV);
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per rispondere ai predetti requisiti, l'architettura di un Modello deve pertanto:

- contenere l'individuazione (c.d. mappatura) delle aree di attività "a rischio", intendendo con tale termine le attività nel cui ambito si ritiene sussistano maggiori possibilità di commissione dei reati;
- indicare le regole di comportamento cui CARONTE deve uniformarsi
- individuare l'organismo, il c.d. Organismo di Vigilanza (OdV), cui attribuire specifici compiti di controllo e vigilanza sul Modello, sulle operazioni e sui comportamenti dei singoli;
- individuare le risorse aziendali, di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili, da affiancare all'OdV in ordine allo svolgimento delle attività a questo assegnate;
- definire i poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- garantire il rispetto del principio della separazione e segregazione delle funzioni;
- indicare gli strumenti di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

## **2.4. Le Linee Guida di Confindustria**

È lo stesso Decreto, all'art. 6, comma III, a prevedere che il Modello di organizzazione, gestione e controllo possa essere adottato *"sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti"*. Il documento più rappresentativo di tale disposizione, nell'ambito del panorama nazionale, è senz'altro rappresentato dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria hanno delineato le componenti più rilevanti del sistema di controllo, per garantire l'efficacia del Modello organizzativo:

### Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi

- l'adozione di principi etici che regolino e disciplinino l'attività dell'ente volti ad impedire la realizzazione di comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, contenuti all'interno del Codice Etico di CARONTE;
- un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, con particolare riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo;

Parte Speciale

- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo limiti all'autonomia di spesa;
- sistemi di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e/o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Sistemi di controllo preventivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Oltre alle prescrizioni specificamente dettate dall'art. 30 del D.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, e a quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, l'ente dovrà assicurare:

- una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda;
- formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza del rispetto di quanto prescritto dal modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello medesimo;
- comunicazione e coinvolgimento di tutti i soggetti interessati al fine di garantire una consapevolezza ed un impegno adeguati a tutti i livelli;
- gestione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro integrata e congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali;
- sistema di monitoraggio in grado di verificare il mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate.

Le Linee Guida di Confindustria precisano inoltre che le componenti del sistema di controllo sopra citate devono conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- **verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione**, transazione e azione;
- applicazione del principio di **separazione delle funzioni e segregazione dei compiti** (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- **documentazione dei controlli.**

Dette Linee Guida – inizialmente emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e più volte interessate da interventi di aggiornamento (31 marzo 2008 e marzo 2014) – sono state infine approvate nella loro ultima stesura dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021, essendosi tra l'altro provveduto attraverso l'ultimo intervento di aggiornamento:

## Parte Speciale

- ad esaminare le fattispecie di reato di più recente introduzione;
- a raccomandare la gestione dei numerosi adempimenti normativi che interessano l'attività dell'ente attraverso l'implementazione di un sistema integrato per la gestione dei rischi, strumento volto a razionalizzare le attività di *compliance* (in termini di risorse, persone, sistemi, etc.), a migliorare l'efficacia e l'efficienza delle stesse attività e a facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di gestione del rischio, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti e la manutenzione periodica dei differenti programmi di *compliance*.

Tale approccio integrato dovrebbe altresì contemplare:

- procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli o duplicazioni di verifiche e azioni correttive;
  - specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati (tra i quali, a titolo meramente esemplificativo, il Dirigente preposto, l'*Internal Audit*, etc.), il Collegio Sindacale, il Comitato per il controllo interno e la revisione contabile (ai sensi dell'art. 19, D.lgs. n. 39/2010) e l'OdV.
- all'analisi della disciplina del c.d. "*whistleblowing*", definendo il ruolo e le prerogative dell'Organismo di Vigilanza nella gestione delle segnalazioni.

In particolare, con riguardo al destinatario delle segnalazioni, si prevede che lo stesso sia indicato nel Modello. In altri termini, spetta all'ente indicare il soggetto, l'organo ovvero la funzione incaricati di ricevere e gestire le segnalazioni oggetto della nuova disciplina.

Con riguardo alla scelta dell'opzione organizzativa maggiormente efficace, le Linee Guida affermano come l'ente scelga il destinatario delle segnalazioni anche sulla base delle proprie caratteristiche dimensionali e organizzative, potendo individuare – quale destinatario autonomo ed indipendente – anche l'Organismo di Vigilanza. Tuttavia, qualora il destinatario delle segnalazioni sia individuato in un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza, le Linee Guida ritengono opportuno coinvolgere il predetto Organo in via concorrente ovvero successiva, *per evitare il rischio che il flusso di informazioni generato dal meccanismo di whistleblowing sfugga del tutto al suo monitoraggio*, rappresentando il sistema di gestione del *whistleblowing* una parte del più ampio Modello di cui l'Organismo di Vigilanza deve monitorare il funzionamento.

Le Linee Guida, infine, evidenziano la necessità di adattare le disposizioni legislative alla realtà delle piccole imprese. Invero, con riguardo all'Organismo di Vigilanza, è il legislatore stesso a voler tenere in considerazione quegli enti che, per la dimensione e la semplicità della struttura organizzativa, non dispongono di una funzione con compiti di monitoraggio del sistema di controllo interno e per i quali non sarebbe economicamente sostenibile istituire un organismo *ad hoc*, prevedendo la possibilità ex art. 6, co. 4, D.lgs. n. 231/2001 che sia l'organo dirigente a svolgere direttamente i compiti dell'OdV. In tale specifico caso, le Linee Guida raccomandano che l'organo dirigente, nell'assolvere questo ulteriore compito, si avvalga della collaborazione di professionisti esterni, ai quali viene demandato

l'incarico di effettuare verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia del Modello, fermo restando l'obbligo del professionista esterno di riferire all'organo dirigente in quanto OdV.

## **2.5. La responsabilità dell'ente nell'ipotesi di concorso di persone nel reato**

L'ultimo intervento di aggiornamento delle Linee Guida emanate da Confindustria contiene un richiamo alla valutazione della responsabilità dell'ente nelle ipotesi di concorso di persone nel reato. La responsabilità dell'ente può, infatti, sussistere anche nel caso in cui il dipendente che si renda autore dell'illecito abbia concorso, nella sua realizzazione, con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente stesso.

Al fine di prevenire tali situazioni, le Linee Guida ritengono opportuno promuovere, all'interno dell'impresa, un adeguato livello di consapevolezza delle dinamiche che possono condurre a commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto.

Tra i settori di business nei quali può maggiormente annidarsi il rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e conseguentemente (ricorrendone i presupposti di interesse e/o vantaggio) dell'ente, maggior rilievo assumono i rapporti connessi agli appalti e, più in generale, i contratti di *partnership*.

A tal proposito e a titolo esemplificativo, si indica di seguito una casistica di possibilità in cui potrebbe insorgere la responsabilità dell'ente nell'ipotesi di concorso del dipendente autore dell'illecito con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo:

### **1. Reati presupposto in materia ambientale.**

Si pensi, ad esempio, alla fattispecie di attività di gestione di rifiuti non autorizzata, di cui all'art. 256 D.lgs. n. 152/2006, nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione di condizioni economiche particolarmente vantaggiose, o addirittura fuori mercato;

### **2. Reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**

Ci si riferisce, in particolare, alla possibilità di concorrere, a titolo di colpa, nei reati di omicidio e lesioni colpose. Ciò potrebbe verificarsi nel caso in cui, ad esempio, alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegue l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, comma 6, d.lgs. n. 81/2008);

### **3. Reati presupposto in materia di criminalità organizzata.**

Ci si riferisce, ad esempio, alla fase di selezione dei *partner* commerciali da parte dell'ente. Sussiste, infatti, il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che

## Parte Speciale

ometta di considerare – o escluda senza giustificazione alcuna – taluni indici di valutazione previsti *ex lege* ai fini della selezione dei propri *partner* commerciali.

Al fine di scongiurare il verificarsi del concorso, a titolo di colpa, dell'impresa committente nei reati intenzionalmente compiuti dalle imprese criminali, la l. n. 190/2012 ha previsto le c.d. *white list*, disciplinate dal DPCM del 18 aprile 2013. In attuazione di tale disciplina, presso le Prefetture è stato istituito l'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori esposti maggiormente a rischio<sup>1</sup>.

Ai fini della responsabilità dell'ente, il concorso nel reato può rilevare anche nella particolare ipotesi del c.d. concorso dell'*extraneus* nel reato "proprio". Più nel dettaglio, la responsabilità in concorso, ai sensi dell'art. 110 c.p., dell'*extraneus* può ricorrere nell'ipotesi in cui quest'ultimo, consapevole della qualifica soggettiva<sup>2</sup> rivestita dal suo *partner* criminale (ad es., pubblico ufficiale, testimone, sindaco, etc.), concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile (ad es., abuso in atti d'ufficio). In tal caso, l'*extraneus* risponderà in concorso del medesimo reato ascritto al soggetto qualificato.

A titolo meramente esemplificativo, si pensi al caso in cui il dipendente di un'impresa, approfittando dei particolari rapporti personali intercorrenti con il funzionario pubblico preposto al rilascio di determinati permessi e/o autorizzazioni, prenda contatto con quest'ultimo al fine di ottenere un provvedimento favorevole nell'interesse dell'impresa, pur essendo consapevole di non averne diritto.

In tale ipotesi, la condotta del funzionario che rilascia il provvedimento non dovuto sarebbe idonea ad integrare gli estremi della fattispecie di abuso d'ufficio, di cui all'art. 323 c.p. (reato proprio); il dipendente (e l'impresa nel cui interesse lo stesso abbia agito) risponderebbe, invece, a titolo di concorso dell'*extraneus* nel reato "proprio", in quanto consapevole della funzione di pubblico ufficiale ricoperta dal soggetto contattato, consapevole dell'antigiuridicità della condotta richiesta, nonché partecipe attivo alla concretizzazione della condotta stessa<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Le attività imprenditoriali iscrivibili nell'elenco prefettizio, espressamente individuate nell'art. 1, comma 53, l. n. 190/2012, sono le seguenti:

a) trasporto di materiali a discarica per conto di terzi; b) trasporto, anche transfrontaliero e smaltimento di rifiuti per conto di terzi; c) estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti; d) confezionamento, fornitura e trasporto di calcestruzzo e di bitume; e) noli a freddo di macchinari; f) fornitura di ferro lavorato; g) noli a caldo; h) autotrasporto per conto di terzi; i) guardiania dei cantieri.

<sup>2</sup> La giurisprudenza di legittimità ha chiarito come: "Ai fini dell'applicabilità dell'art. 117 c.p., che disciplina il mutamento del titolo del reato per taluno dei concorrenti, è necessaria, per l'estensione del titolo di reato proprio al concorrente *extraneus*, la conoscibilità della qualifica soggettiva del concorrente *intraneus*" (Cass. Pen., Sez. VI, sent. n. 25390/2019).

<sup>3</sup> Cass. Pen., Sez. VI, 11 novembre 2003, n. 43020; Cass. Pen., Sez. VI, 29 maggio 2000, 17 ottobre 1997, 15 febbraio 1996.

## 2.6. I principi individuati dalla giurisprudenza

Nella costruzione di un Modello che sia effettivamente idoneo al raggiungimento degli scopi individuati dal Decreto, non si può prescindere dalle indicazioni provenienti dalla giurisprudenza in materia di responsabilità degli enti da reato.

In particolare, la giurisprudenza ha evidenziato i seguenti requisiti che devono caratterizzare un efficace Modello organizzativo:

- una “**mappatura**” specifica ed esaustiva dei rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto, con ad essa connessa l’individuazione delle singole aree di rischio e dei processi sensibili, avendo riguardo alla natura e alla dimensione dell’organizzazione, nonché al tipo di attività svolta;
- l’**effettività** del Modello, il quale si ritiene efficacemente attuato solamente laddove soddisfatti i requisiti di **concretezza, efficienza e dinamicità**;
- l’individuazione di **protocolli e procedure** in relazione alle aree sensibili e specificamente collegate alla gestione delle risorse economiche, alla partecipazione di gare d’appalto, nonché all’esecuzione dei contratti, per garantire una trasparente gestione delle risorse;
- l’obbligatorietà della **formazione differenziata** del personale, distinguendo tra la formazione indirizzata alla generalità dei dipendenti e quella maggiormente specializzata in riferimento a coloro che operano in specifiche aree di rischio, all’organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno;
- l’individuazione esatta dei soggetti dotati di **poteri deliberativi** nell’ambito dell’ente e l’individuazione dei parametri cui attenersi nelle diverse scelte da effettuare, nonché la **separazione dei compiti** tra coloro che operano nelle fasi determinanti di un processo considerato a rischio;
- la previsione espressa di **sanzioni disciplinari** a carico dei soggetti che non rispettino le prescrizioni del Modello;
- la previsione di **controlli di routine** e di controlli “a sorpresa” nelle aree sensibili;
- la previsione di **sistematiche procedure di ricerca** e identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari come, ad esempio, l’emersione di precedenti violazioni o un elevato *turn-over* del personale;
- l’**autonomia** e l’**indipendenza** dell’OdV, mediante la previsione di particolari requisiti di professionalità e onorabilità dei suoi componenti i quali devono possedere capacità specifiche, introducendo, inoltre, delle cause di ineleggibilità e di decadenza dalla carica nell’ipotesi di condanna, anche non irrevocabile, a carico dei soggetti medesimi per taluno dei reati previsti dal Decreto;
- la previsione, nel Modello, dell’**obbligo di informazione** gravante sui dipendenti e gli amministratori dell’ente, i quali devono riferire all’OdV notizie rilevanti ed inerenti alla vita

dell'ente medesimo, le violazioni del Modello e l'eventuale consumazione di reati. In particolare, il Modello dovrà prevedere concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali tutti coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza.

## 2.7. I destinatari del Modello organizzativo

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché nei confronti di chi ne esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo, per i dipendenti (intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente) e per i collaboratori esterni legati da vincolo contrattuale con la Società (di seguito i "Destinatari").

## 2.8. Fasi della costruzione del Modello organizzativo

Il presente Modello è stato realizzato tenendo in considerazione:

- le attività ed i processi nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati di cui al Decreto;
- la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali e la loro conformità al codice etico adottato;
- l'introduzione di un sistema disciplinare che sanzioni in maniera adeguata il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il processo di definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo si è articolato principalmente in due fasi:

- a. identificazione delle aree di rischio e delle c.d. "attività sensibili", con conseguente determinazione del **livello di rischio**. Tale fase ha comportato un'analisi dell'attività d'impresa volta ad individuare le aree a rischio di commissione di reati, cui è seguita l'individuazione delle possibili modalità di realizzazione, la determinazione delle probabilità e la valutazione dell'impatto dei reati medesimi.
- b. progettazione del sistema di controllo. Tale fase si è concretizzata nella preventiva valutazione del preesistente sistema di controllo interno, cui ha fatto seguito una fase di adeguamento ed integrazione, attraverso l'adozione di appositi protocolli atti a garantire un'efficace azione preventiva.

## **2.9. Struttura del Modello organizzativo**

Il Modello di CARONTE S.p.A. è strutturato ed articolato secondo lo schema illustrato qui di seguito.

### **Parte Generale**

La Parte Generale del Modello contiene gli argomenti basilari per la comprensione della realtà aziendale e di quanto disposto dal D.lgs. 231/2001. In particolare, la Parte Generale contiene:

- i contenuti del Decreto;
- una breve presentazione della Società;
- i principi base e gli obiettivi del Modello;
- i compiti dell'Organismo di Vigilanza ed i flussi informativi;
- le modalità di diffusione e di aggiornamento del Modello;
- il sistema disciplinare.

### **Parte Speciale**

La Parte Speciale del Modello si articola in Aree di rischio ed attività sensibili, nell'ambito delle quali vengono descritte le fattispecie di reato che, tenuto conto della specifica realtà di CARONTE, potrebbero ipoteticamente essere commesse, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, sia da soggetti che si trovino in posizione apicale, sia da soggetti che si trovino in posizione subordinata.

La Parte Speciale ha la finalità di definire linee, regole e principi di comportamento che tutti i destinatari del Modello dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività sensibili svolte dalla Società, la commissione di reati previsti dal Decreto, nonché al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

### **Allegati**

Gli Allegati al Modello raccolgono le procedure relative al funzionamento dell'operatività del Modello medesimo. Tali allegati sono:

- ALLEGATO A - Documento di valutazione del rischio (*Risk Assessment*)
- ALLEGATO B - Codice Etico

## **2.10. Il concetto di rischio accettabile**

Concetto fondamentale per la costruzione di un qualsiasi Modello organizzativo che possa risultare concretamente idoneo alla prevenzione dei reati indicati nel Decreto, ma che, allo stesso tempo, non paralizzi l'operatività dell'ente, è quello di "rischio accettabile".

Assume, infatti, una notevole importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità ed alla qualità degli strumenti di prevenzione da adottare al fine di prevenire la commissione di reati. È evidente, infatti, che la gestione di determinate aree di rischio e lo

svolgimento di attività intrinsecamente rischiose implichi di per sé l'impossibilità di annullare totalmente il rischio del verificarsi dell'evento dannoso.

Il rischio, dunque, deve ritenersi accettabile quando i controlli aggiuntivi "costerebbero" all'ente più della risorsa da proteggere e più di quelle che potrebbero essere le conseguenze derivanti dalla verifica dell'evento che si intende prevenire. È evidente che tra le variabili da prendersi in considerazione dovranno rientrare la probabilità di verifica dell'evento lesivo (reato), i costi legati al riconoscimento di una responsabilità della Società ed i costi legati ai controlli.

In assenza di una preventiva determinazione del rischio accettabile non v'è dubbio che la qualità/quantità di controlli preventivi da eseguire sia virtualmente infinita, con le conseguenze facilmente immaginabili in termini di operatività aziendale.

D'altra parte, che la gestione del rischio da parte dell'ente non debba essere tale da annullare la possibilità di verifica dell'evento lesivo, lo si evince dallo stesso Decreto.

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, per far sì che la Società vada esente da responsabilità sarà, infatti, sufficiente un Modello che costringa il soggetto agente ad aggirare fraudolentemente quanto ivi prescritto.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno di CARONTE possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle prescrizioni del Modello;
- far sì che l'eventuale commissione di un reato possa avvenire solamente aggirando fraudolentemente le prescrizioni del Modello ed il sistema di vigilanza predisposto.

### **2.11. Aggiornamento del Modello organizzativo**

Il Modello Organizzativo è un atto di emanazione da parte dei vertici aziendali, di conseguenza sono demandate esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di CARONTE S.p.A. le successive modifiche ed integrazioni sostanziali da adottarsi mediante apposita delibera. Peraltro, compito dell'OdV, come specificato nell'apposita sezione, sarà quello di monitorare costantemente l'attualità del Modello e segnalare prontamente al Consiglio di Amministrazione della Società la necessità di modifiche ed integrazioni.

Così, a titolo meramente esemplificativo, costituiscono modifiche o integrazioni:

- l'adeguamento del Modello in seguito al mutamento della struttura organizzativa della Società;
- l'adeguamento del Modello alla mutata realtà normativa;
- l'inserimento o la soppressione di parti del Modello;
- l'individuazione e la conseguente analisi di nuove aree di rischio;
- la variazione di denominazione e dei compiti/responsabilità delle varie funzioni aziendali.

### 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1. L'OdV

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che, affinché l'ente possa andare esente da responsabilità, l'OdV deve necessariamente essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, e deve aver potuto effettivamente e concretamente esercitare il potere di vigilanza attribuitogli dal Modello sul funzionamento e l'osservanza dello stesso.

Di conseguenza, per svolgere in maniera adeguata la funzione cui è preposto, l'OdV dovrà necessariamente possedere i seguenti requisiti:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) competenza e professionalità;
- c) imparzialità e onorabilità;
- d) effettività;
- e) continuità di azione;
- f) composizione.

##### a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza attengono sia alla composizione dell'OdV, sia alla sua collocazione nell'organigramma dell'ente. È evidente, infatti, che l'OdV non deve risultare in alcun modo direttamente o indirettamente coinvolto nei processi aziendali e nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Oltre a ciò, è fondamentale che l'OdV possieda una collocazione gerarchica che sia la più elevata possibile, rispondendo del proprio operato esclusivamente al Consiglio di Amministrazione il quale, tuttavia, può destituirlo o modificarne la composizione solamente in casi tassativamente predeterminati.

##### b) Competenza e professionalità

I componenti dell'OdV devono possedere specifiche competenze tecnico-professionali in materia di *compliance* aziendale e di responsabilità da reato delle persone giuridiche, nonché anche in relazione alla specifica attività posta in essere dall'ente.

##### c) Imparzialità ed onorabilità

Detto requisito è assicurato dalla previsione di due specifiche cause di ineleggibilità o di decadenza: a) esistenza di un conflitto di interessi, di qualsiasi natura, con la funzione di vigilanza; b) l'aver riportato condanne, anche non definitive, per taluno dei reati previsti dal Decreto, nonché per qualsiasi altro reato doloso o colposo la cui natura sia tale da rendere il soggetto inidoneo a ricoprire la carica di membro dell'OdV.

##### d) Effettività

Parte Speciale

Oltre ai requisiti che precedono, è necessario che l'OdV eserciti effettivamente i poteri conferitigli dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, tutte le attività svolte dovranno risultare tracciate su di un apposito registro.

**e) Continuità di azione**

L'OdV deve:

- vigilare costantemente sul rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere strutturato all'interno dell'azienda, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello ed assicurarne il costante aggiornamento.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni, nonché dei contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, sarà coadiuvato di volta in volta dai responsabili delle diverse Funzioni interessate.

Così come indicato in precedenza, all'OdV sono attribuiti tutti i poteri necessari all'espletamento delle proprie funzioni, compresa la libertà di iniziativa all'interno dell'ente, nonché una specifica attribuzione di spesa entro un *budget* predeterminato.

I criteri di funzionamento dell'OdV e le specifiche attribuzioni di competenze e responsabilità, oltre al suddetto potere di spesa, sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

**f) Composizione**

L'OdV può essere "monocratico" o "collegiale" e può essere costituito da membri interni e/o da membri esterni all'ente.

Al fine di assicurare la massima competenza ed indipendenza dell'OdV e, allo stesso tempo, garantirne un'efficace attività di controllo ed un costante confronto con l'Organo Amministrativo, l'OdV di CARONTE S.p.A. in composizione monocratica è composto da un professionista esterno, esperto in materia di responsabilità degli enti da reato.

## **Nomine e modifiche**

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. La modifica della struttura e della composizione dell'OdV non richiederà una nuova approvazione del Modello.

### **3.2. Funzioni e poteri dell'OdV**

All'OdV di CARONTE sono, dunque, affidate le seguenti mansioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori, rappresentanti, dipendenti, collaboratori, ed in generale di tutti coloro che opereranno in nome e per conto della Società;

Parte Speciale

- verificare l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello;

Tali mansioni si traducono in una serie di compiti specifici di seguito brevemente elencati:

- fissare i criteri dell'informativa in proprio favore ai fini dell'individuazione e del costante monitoraggio delle c.d. "aree di rischio" e dei "processi sensibili";
- verificare la predisposizione, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale attivando, di concerto col *management* operativo responsabile di funzione, le procedure di controllo;
- effettuare verifiche periodiche relativamente ad operazioni o ad atti specifici conclusi nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
- promuovere la diffusione e la comprensione del Modello, mediante attività di formazione ed istruzione;
- identificare, raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- definire con il Consiglio di Amministrazione gli strumenti per l'attuazione del Modello e verificarne periodicamente l'adeguatezza;
- condurre le indagini interne in ordine alle violazioni del Modello;
- inoltrare richiesta di irrogazione di sanzioni nei confronti dei responsabili di eventuali violazioni del Modello.

È inoltre compito dell'OdV:

- a) verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti – il sistema di deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti;
- b) svolgere attività di verifica periodica del Modello, mirata alla valutazione del funzionamento e dell'aggiornamento dello stesso;
- c) curare la creazione di un *database* (cartaceo o informatico) afferente ai controlli operati, l'attività formativa ed informativa, la documentazione rilevante ai sensi del Decreto.

All'OdV sono dunque attribuiti i seguenti poteri e doveri:

- 1) conoscere il Modello e valutarne l'idoneità a prevenire i reati indicati nel Decreto.  
Appena assunto l'incarico, i componenti dell'OdV dovranno effettuare un'analisi del Modello esprimendo un giudizio sull'idoneità dello stesso a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto;
- 2) contribuire alla diffusione della conoscenza del Modello.  
L'OdV promuove tutte le iniziative necessarie per la diffusione e la conoscenza del Modello;
- 3) monitorare le aree a rischio.

Parte Speciale

L'OdV dovrà effettuare verifiche periodiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree a rischio.

4) prevedere un sistema di *reporting* riservato.

Compito dell'OdV è quello di raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti al fine di accertare l'effettività e l'adeguatezza del Modello;

5) verificare l'attualità e l'adeguatezza del Modello e curarne l'aggiornamento.

L'OdV dovrà effettuare delle verifiche periodiche sulla funzionalità e sull'attualità del Modello, curando periodicamente, o quando ne insorge la necessità, che lo stesso venga aggiornato.

### **3.3. Obblighi dell'OdV in materia di *reporting***

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con l'Organo Amministrativo della Società e con il Collegio Sindacale.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e **almeno una volta l'anno**, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, ovvero su richiesta dello stesso;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

## **4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV**

### **4.1. Sistema di deleghe e procure**

All'OdV devono essere trasmessi i documenti, costantemente aggiornati, afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso CARONTE.

### **4.2. Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi**

Il Modello, così come espressamente previsto dal Decreto, deve istituire obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto ed il funzionamento del Modello.

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

Al fine di garantire la riservatezza delle informazioni, la Società ha istituito la casella di posta elettronica certificata [odv.caronte@pec.it](mailto:odv.caronte@pec.it), cui potranno essere inviate le informazioni e segnalazioni, queste ultime anche in forma anonima. Inoltre, le segnalazioni possono essere inviate anche tramite posta ordinaria all'indirizzo: CARONTE SPA, Organismo di Vigilanza, Via Nicola Ricciardi, n. 24 -80123 Napoli.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni pervenutegli e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, l'autore della segnalazione, nonché il presunto autore della violazione, procedendo a tutti gli accertamenti e le indagini necessarie per appurare la veridicità della segnalazione.

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili in merito a richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali e della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- rapporti predisposti dai responsabili delle direzioni/funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di vigilanza, dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Parte Speciale

Concordemente a quanto recentemente disposto dalla normativa in materia di tutela dei segnalatori di reati o irregolarità (c.d. *whistleblowing*, v. *supra* **paragrafo 1.5**), le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni e/o sospetti fondati di violazione del Modello possono pervenire all'attenzione dell'OdV in forma scritta, sotto forma cartacea o telematica attraverso l'indirizzo *e-mail* sopra indicato.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte in violazione delle procedure aziendali e da quanto disposto dal Modello;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurandone, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità.

Con riguardo a tali comunicazioni, l'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

## **5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, CARONTE S.p.A. assicura la definizione di un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute nei confronti dei Destinatari del Modello tra cui, ovviamente, le risorse impiegate in azienda, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso livello di coinvolgimento nelle attività a rischio.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente che il personale aziendale abbia ricevuto adeguata formazione in materia di responsabilità da reato degli enti ex D.lgs. 231/2001 e, laddove opportuno, sollecita l'Organo Amministrativo affinché quest'ultimo provveda ad assicurare l'erogazione della stessa.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale sono documentate attraverso la redazione di verbali sottoposti all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

## 6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma II, del Decreto annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello, l'adozione da parte dell'ente di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello stesso.

I principi contenuti nel Modello e le regole/procedure di comportamento ad esso riferibili costituiscono, infatti, un complesso di regole al quale tutti i componenti degli organi sociali, i dipendenti di CARONTE – compresi i dirigenti – nonché i consulenti esterni, e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, devono uniformarsi. La violazione delle disposizioni previste dal Modello verrà, pertanto, sanzionata secondo i principi generali qui indicati.

Devono innanzitutto considerarsi soggetti al sistema disciplinare tutti i lavoratori subordinati dipendenti di CARONTE, come individuati dagli artt. 2094 c.c., ivi compresi, pertanto, i lavoratori appartenenti alla categoria dirigenziale.

In particolare, nei confronti dei dirigenti potranno essere adottate misure riorganizzative ex art. 2103 cod. civ., oltre che, se del caso, risolutive del rapporto di lavoro ex artt. 2118 e 2119 c.c.

Nei confronti dei soggetti con rapporti di collaborazione ex art. 2222 c.c. (lavoratori autonomi) o ex art. 409 c.p.p. (lavoratori parasubordinati), che prestino la loro opera in favore della Società e, in generale, i consulenti esterni, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con CARONTE, si potrà procedere alla risoluzione del relativo contratto.

Il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o dall'esito di un eventuale procedimento penale.

La gravità della violazione sarà valutata in considerazione:

- I. dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza, imperizia, tenuto anche conto del grado di prevedibilità dell'evento;
- II. del comportamento complessivo del responsabile della violazione, anche con riferimento a precedenti violazioni;
- III. delle mansioni svolte e della posizione funzionale ricoperta dal responsabile della violazione.

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono violazione i seguenti comportamenti:

- 1) mancato rispetto, anche per il tramite di condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle regole generali di comportamento e delle procedure di cui al Codice Etico ed al Modello;
- 2) omessa e/o irregolare redazione della documentazione prevista dalle procedure e dai protocolli;
- 3) violazione o elusione dei sistemi di controllo previsti dal Modello, effettuata in qualsiasi modo, compresa la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente

## Parte Speciale

alle procedure; nonché l'ostacolo ai controlli, e qualsiasi impedimento opposto ai soggetti e agli organi preposti alle funzioni di controllo;

- 4) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel Modello;
- 5) ogni altro comportamento, commissivo o omissivo, che leda o metta in pericolo l'interesse di CARONTE all'efficace e corretta attuazione del Modello.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis*, lett. d) (introdotto ad opera della L. 30/11/2017 n. 291) sono sanzionabili anche le violazioni delle misure volte a tutelare il segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello (c.d. *whistleblowing*), ovvero gli abusi del potere di segnalazione effettuando, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino poi infondate.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato sia delle violazioni, sia delle eventuali sanzioni applicate in conseguenza delle stesse.

L'esercizio del potere disciplinare nei confronti dei dipendenti CARONTE – che dovrà essere svolto nel rispetto dell'art. 7 della legge 300/1970 e dei contratti collettivi applicabili – spetta agli organi e/o alle funzioni interne di CARONTE che hanno, o ai quali è stato conferito, l'esercizio di tale potere.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

➤ **Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati**

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico di CARONTE S.p.A., delle prescrizioni del presente Modello commesse da dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre CARONTE all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare, in base ai criteri esposti, l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 cod. civ., degli artt. 7 e 18 della legge 300/1970 così come sono disciplinate nel CCNL di riferimento.

➤ **Lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti**

In considerazione dell'elevato vincolo fiduciario che connota il rapporto di lavoro dirigenziale, la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti di CARONTE, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione dei provvedimenti di cui alla contrattazione collettiva di categoria (CCNL-DAI), nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 c.c. nonché dell'art. 7 legge 300/1970. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, ovvero l'assegnazione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

➤ **Lavoratori autonomi, consulenti esterni e *partner***

I contratti stipulati da CARONTE con lavoratori autonomi e consulenti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello, dell'obbligo di attenersi a quanto da questi disposto, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo a CARONTE. I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione espressa connesse all'inadempimento di tali obblighi, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

➤ **Amministratori**

La posizione degli Amministratori è di massima delicatezza: nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte degli stessi, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informarne tempestivamente il Collegio Sindacale, affinché proceda, senza indugio e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, a convocare l'Assemblea degli azionisti per assumere le misure opportune