# MODELLO DI GESTIONE EX ART. 231/01

PONTAROLO ENGENEERING SPA

DICEMBRE 2026

PONTAROLO ENGENEERING SPA

REVISIONE.2\2026

# PARTE GENERALE

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti

In attuazione degli obblighi comunitari ed internazionali ed in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Tale Decreto recepisce i principi in materia di responsabilità delle persone giuridiche contenuti in alcune Convenzioni internazionali, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione, adeguando ad essi la normativa interna.

Il Decreto Legislativo 231/01, come successivamente modificato ed integrato dal D.Lgs. 61/02 e dalle Leggi 14 gennaio 2003, n. 7, 11 agosto 2003, n. 228, 18 aprile 2005, n. 62, 28 dicembre 2005, n. 262 e 9 gennaio 2006, n. 7, superando il tradizionale principio *societas delinquere non potest*, ha introdotto nell'ordinamento italiano uno specifico sistema punitivo nei confronti degli enti con o senza personalità giuridica, conseguente alla responsabilità originata da determinati reati presupposti, tentati o commessi dalle persone fisiche che agiscono per conto ed in nome dell'entità giuridica stessa**.**

La norma ha inteso adeguare l'ordinamento giuridico italiano in tema di responsabilità punitiva degli enti ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs 231/01 mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato.

La responsabilità riguarda quindi la persona o l'ente a favore del quale ha riflessi il comportamento delittuoso ed è irrogata dallo stesso giudice competente ad applicare le sanzioni penali alla persona fisica che si trovi in posizione apicale o sia sottoposta all'altrui direzione secondo le norme processuali penali.

Gli artt. 6 e 7 del medesimo decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti considerati dalla normativa.

## 1.2 L'ambito di applicazione della normativa

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/01:

**- si applicano** "agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"; quindi a titolo esemplificativo a società per azioni, società in accomandita per azioni, società a responsabilità limitata, società cooperative, società mutue assicuratrici, società previste da leggi speciali, società di intermediazione mobiliare, società di investimento a capitale variabile, società di gestione del risparmio, società estere operanti nel territorio dello Stato, società semplici, società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società irregolari, società di fatto, associazioni con personalità giuridica, associazioni prive di personalità giuridica, associazioni onlus, associazioni no profit, associazioni di volontariato, fondazioni, comitati riconosciuti, enti a soggettività pubblica.

- **non si applicano** "allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

## 1.3 L'ambito territoriale di applicazione

Ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs 231/01: "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è commesso il fatto".

## 1.4 I criteri ascrittivi di responsabilità dell'ente

La responsabilità dell'ente è subordinata alla circostanza che il reato presupposto sia stato commesso "**a vantaggio**" o "**nell'interesse**" dell'ente da parte di una persona fisica in posizione apicale nell'amministrazione dell'ente stesso, ovvero da soggetti in posizione subordinata rispetto a quelli (art. 5 co. 1 D.Lgs 231/01). Come specificato dalle Linee Guida di Confindustria, l'interesse è da ravvisarsi nella «tensione finalistica della condotta illecita dell'autore volta a beneficiare l'ente stesso, in forza di un giudizio *ex ante*, ossia da riportare al momento della violazione della norma cautelare». Si ritengono imputabili all'ente solo le condotte consapevoli e volontarie finalizzate a favorire l'ente.

La responsabilità dell'ente sussiste anche nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso nel suo interesse anche in assenza di vantaggio o di vantaggio minimo (Trib. Milano 20.12.2004).
La responsabilità dell'ente sussiste anche nel caso di reato tentato anche se in tale ipotesi le sanzioni pecuniarie ed interdittive applicabili nei confronti della persona giuridica sono ridotte da un terzo alla metà. L'ente non risponde se le persone indicate all'art. 5 co. 1 D.Lgs 231/01 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e ciò anche se per ipotesi abbia comportato un vantaggio per l'ente). "Si tratta di una norma che si riferisce al caso in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente in quanto non risulta realizzato nell'interesse di questo, neppure in parte. In simili ipotesi la responsabilità dell'ente è esclusa proprio perché viene meno la possibilità di una qualsiasi rimproverabilità al soggetto collettivo, dal momento che si considera venuto meno lo stesso schema di immedesimazione organica: la persona fisica ha agito solo per se stessa, senza impegnare l'ente. Alla medesima conclusione si giunge anche qualora la società riceva comunque un vantaggio dalla condotta illecita posta dalla persona fisica (Cass. Pen. n. 32627/2006).

## 1.5 Le Linee guida di Confindustria

In data 7 marzo 2002 la Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs n. 231/2001, poi aggiornate al 31 marzo 2008 e a giugno 2021, che contengono suggerimenti e metodi tratti dalla pratica aziendale e utili per implementare un efficace sistema di regole atte a mitigare i rischi di *compliance*, definendo le fasi principali che devono caratterizzare una corretta costruzione di un modello di controllo volto ad un efficace monitoraggio e gestione dei rischi.
Le stesse possono essere schematizzate secondo i seguenti **punti fondamentali**:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dalla norma;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo suggerito da Confindustria sono:

- **Codice etico:** tale documento rappresenta la base su cui costruire il sistema di controllo preventivo e deve annoverare tutti i principi etici in correlazione ai comportamenti che possono legarsi agli illeciti previsti dalla norma;
- **Sistema organizzativo**: deve prevedere una chiara e formalizzata attribuzione delle responsabilità, una semplice identificazione delle linee di riporto e dipendenza gerarchica

del personale aziendale e una dettagliata descrizione dei compiti assegnati alle varie funzioni aziendali;

- **Procedure manuali ed informatiche** che permettano di creare regole di comportamento con riferimento allo svolgimento delle principali attività aziendali;
- **Poteri autorizzativi e di firma** che siano coerenti con le responsabilità operative e gestionali del personale aziendale e che si caratterizzino per l'indicazione di definite soglie di approvazione delle spese;
- **Sistema di controllo e di gestione** che permetta di fornire in maniera tempestiva le informazioni sull'insorgere di criticità e anomalie rispetto alla corretta condizione del business;
- **Comunicazione al personale e sua formazione**.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto dei punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del modello, tuttavia gli stessi costituiscono un modello da seguire.

## 1.6 I criteri di imputazione soggettiva

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso, ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Il D.Lgs n. 231/2001 contempla due forme di responsabilità, quella dei soggetti in posizione apicale e quella dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

A titolo meramente esemplificativo:

- **rientrano nella definizione di soggetti che rivestono una posizione apicale**: Presidente del Consiglio di Amministrazione, amministratore unico, amministratori delegati, amministratori di s.r.l. cui sia affidata congiuntamente o disgiuntamente l'amministrazione, amministratori di fatto, amministratori occulti, soggetti delegati da soggetti apicali.

Con riferimento ai soli reati societari l'articolo 25 *ter* D.Lgs 231 limita l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa agli amministratori, ai direttori generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza;

- **rientrano nella definizione di soggetti sottoposti all'altrui direzione**: lavoratori subordinati, i lavoratori a progetto, i collaboratori esterni, i prestatori di attività in outsourcing.

Le linee guida Confindustria 2021 e successive specificano altresì quanto segue:

- **se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile;**
- **al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.**

Nella decodificazione di tale criterio di imputazione, l'aspetto attualmente più controverso attiene all'interpretazione dei termini "interesse" e "vantaggio".

Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380/2012). Al riguardo, ci si richiama all'orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. 3731/2020).

Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (cfr. anche Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018), anche in termini di risparmio di spesa (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 31210/2016, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 3731/2020).

### 1.7 I riflessi procedurali

A fronte della commissione di un reato, l'onere della prova muta in ragione del soggetto che commette il reato.

In particolare:

- **nel caso di reati commessi da soggetto in posizione apicale**: la responsabilità dell'ente è presunta. L'ente potrà escludere la propria responsabilità con inversione dell'onere della prova se è in grado di fornire la prova dell'idoneità del modello di prevenzione e della sua concreta adozione nell'ambito aziendale;

- **nel caso di reati commessi da soggetto sottoposto all'altrui direzione**: non si ha inversione dell'onere della prova e quindi dovrà essere provato che il reato è stato reso possibile per il deficit organizzativo della persona giuridica. L'ente risponde autonomamente del reato commesso dalla persona fisica non solo quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ma anche quando il reato sia estinto per prescrizione, remissione di querela o comunque per causa diversa dall'amnistia. Non si procede all'accertamento dell'illecito nei confronti dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità.

## 1.8 Le vicende modificative dell'ente

Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive, si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso.

Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria.
L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza.
Le disposizioni si applicano anche nel caso di conferimenti.

### 1.9 Trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere

In data 23 febbraio 2023, il Consiglio dei Ministri ha approvato in esame definitivo il Decreto Legislativo di attuazione della Direttiva (UE) 2019/2121 che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 in materia di trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere**.** La nuova disciplina sostituisce quella del precedente Decreto Legislativo n. 108/2008 e si applica alle operazioni transfrontaliere e non più alle sole fusioni – che alla data del 3 luglio 2023 non abbiano ancora pubblicato il relativo progetto.

## 2. SISTEMA ORGANIZZATIVO

La società deve implementare un sistema organizzativo che sia ben formalizzato e che fornisca elementi di chiarezza con riferimento agli elementi chiave che caratterizzano le strutture organizzative delle aziende, quali:

- una chiara e formalizzata attribuzione delle responsabilità;
- una semplice identificazione delle linee di riporto e dipendenza gerarchica del personale aziendale;
- una dettagliata descrizione dei compiti assegnati alle varie funzioni aziendali nel rispetto dei principi di controllo tipici dei sistemi organizzativi.

### 2.1 Organigramma

L'organigramma è lo strumento attraverso il quale formalizzare la reale gerarchia organizzativa di un'azienda: la rappresentazione grafica della struttura organizzativa finalizzato a rappresentare la dimensione verticale dell'organizzazione identificando chiaramente le relazioni di sovraordinazione o subordinazione.

L'organigramma rappresenta lo scheletro degli organi permanenti e continui dell'azienda la cui lettura rende possibile la comprensione immediata e semplice della struttura organizzativa dell'ente.

## 2.2 Organigramma sicurezza

L'organigramma della sicurezza costituisce lo strumento attraverso il quale la Società formalizza la struttura organizzativa aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, individuando i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e protezione ed i relativi ruoli, compiti e responsabilità.
L'organigramma della sicurezza rappresenta graficamente l'assetto organizzativo adottato dalla Società ai fini della gestione della salute e sicurezza sul lavoro, consentendo l'immediata individuazione delle relazioni funzionali, dei livelli di responsabilità, dei flussi operativi e dei soggetti incaricati delle attività di prevenzione, controllo, vigilanza e coordinamento previste dalla normativa vigente e dal presente Modello.

## 2.3 Funzionigramma

Il funzionigramma è un documento il cui scopo è quello di ufficializzare ed evidenziare in forma scritta le funzioni e i compiti degli organi presenti nell'organizzazione, nonché quello di delineare gli ambiti di competenza di ciascuna responsabilità funzionale finalizzata allo sviluppo della società e alla gestione dei relativi servizi erogati.
Si devono riportare per ciascuna posizione organizzativa attivata/definita le responsabilità affidate per lo svolgimento dei processi aziendali, al fine di fornire una prima rappresentazione dei criteri di divisione del lavoro e del suo successivo coordinamento.
In sostanza, le responsabilità da descrivere definiscono il perimetro delle attività che successivamente verranno declinate nelle descrizioni dei ruoli dei responsabili e delle risorse assegnate.

## 2.4 Mansionario

Il mansionario, o *job description*, è un documento volto a definire in forma scritta le mansioni di una specifica posizione. L'organigramma e l'insieme dei mansionari definiscono l'organizzazione aziendale. Affinché un'organizzazione sia efficiente è necessario che non vi siano sovrapposizioni fra i mansionari: più persone possono coprire la stessa posizione, ma non vi devono essere più posizioni che prevedono la stessa mansione.
Il mansionario consente:
- la valutazione delle performance, indicando quali sono i parametri secondo cui la persona deve essere valutata e indicando in quale documento sono indicati i valori obiettivi dell'anno in corso;

- la definizione di un piano di formazione e di un eventuale percorso di carriera;
- la selezione dei candidati a quella posizione indicando le *skill* richieste.

Per la costruzione di una *job description* occorre osservare le seguenti linee guida:

- sintesi
- scopo, responsabilità e funzione della posizione;
- titoli, requisiti, esperienza;
- requisiti specifici.

## 3. ELENCO DEI REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001

Si rimanda ad apposita sezione del MOG contenente l'indicazione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 (perimetro interno e perimetro esterno).

Come in appresso meglio definito, per tutti gli illeciti elencati è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e di una sanzione interdittiva non inferiore ad un anno.

Si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di tali reati.

## 4. APPARATO SANZIONATORIO

### 4.1 Le sanzioni

L'apparato sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/01 è articolato come di seguito esposto.

**Sanzioni amministrative**

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a) la sanzione pecuniaria;

b) le sanzioni interdittive;

c) la confisca;

d) la pubblicazione della sentenza.

**Sanzioni interdittive**

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

### 4.2 Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

### 4.3 Casi di riduzione della sanzione pecuniaria

La riduzione della sanzione pecuniaria viene prevista nei seguenti casi:

a) quando 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) quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

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.

### 4.4 Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

### 4.5 Criteri di scelta delle sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Il giudice ne determina il tipo e la durata, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione, ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

### 4.6 Commissario giudiziale

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.

Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

### 4.7 Sanzioni interdittive applicate in via definitiva

Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte

negli ultimi sette anni. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio.

### 4.8 Riparazione delle conseguenze del reato

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

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) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

### 4.9 Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente**.**

### 4.10 Confisca

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma precedente, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

### 4.11 Reiterazione

Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

### 4.12 Pluralità di illeciti

Quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo. Per effetto di detto aumento, l'ammontare della

sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.

Nei casi previsti dal comma precedente, quando in relazione a uno o più degli illeciti ricorrono le condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive, si applica quella prevista per l'illecito più grave.

### 4.13 Prescrizione

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'articolo 59 D.Lgs 231/01.

Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione. Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

## 5. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE QUALE CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Il D.Lgs 231/01 prevede, agli artt. 6 e 7, condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

**Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale** l'Ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che: l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione adottato; non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

Per soggetti in posizione apicale si intendono coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono 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, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente (membri del consiglio di amministrazione o del comitato esecutivo, direttori generali, etc.).

**Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti** l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Per sottoposti si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Nella categoria devono essere inclusi anche i lavoratori cd. parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso.

A corollario di quanto sopra esposto, in ipotesi di giudizio, la responsabilità dell'Ente si presume qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova spetta al PM o alla Parte Civile nel caso di reati commessi da sottoposti.

Il Decreto prevede peraltro che il Modello di organizzazione e gestione da adottare quale condizione esimente risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento. Tali requisiti si traducono di fatto nella costruzione di un Modello atto a:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati della fattispecie prevista dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello**.**

**In particolare, il Modello di organizzazione e gestione deve:**

- essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabili;

- differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio.
- prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
- prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni);
- precedere controlli di routine e controlli a sorpresa-comunque periodici nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori delle società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati in particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti posano riferire all'organo di vigilanza;
- contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

## 6. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

### 6.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del modello

La società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine dei propri soci, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto nonché possa migliorare la gestione dell'impresa, costituendo il modello il fondamento di un sistema integrato di monitoraggio dell'attività di impresa.

### 6.2 Fasi della costruzione del modello

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

**Fase n. 1**:

- acquisizione ed analisi documentale (a titolo esemplificativo, atto costitutivo, statuto, legale rappresentanza, deleghe organiche di potere, procure speciali, deliberazioni societarie riguardanti la legale rappresentanza della società, organi di controllo, organigramma societario, organigramma aziendale, organi di controllo aziendali);
- analisi conoscitiva preliminare della società (a titolo esemplificativo: qualificazione giuridica della società, soci della società, oggetto sociale ed attività svolta, sistema di amministrazione in atto, sede dell'attività, sedi secondarie, unità locali); analisi dei processi delle attività della società; analisi ed acquisizione delle autorizzazioni, concessioni ed atti relativi alla gestione degli adempimenti in materia di tutela ambientale;
- analisi ed acquisizione documento della sicurezza per la privacy;
- analisi ed acquisizione sistema di gestione della sicurezza del lavoro;
- analisi ed acquisizione certificazioni volontarie in atto, acquisizione interviste o colloqui con i soggetti apicali con particolare riferimento alla formazione delle volontà decisionali così come previsto dall'articolo 6 co. 2 lett. b) e lettere c) D.Lgs 231/01.

**Fase n. 2**:

- identificazione delle attività sensibili e definizione del livello di rischio. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) D.Lgs 231/01 tale fase consiste in un'analisi dell'attività d'impresa volta ad individuare le aree a rischio reato cui segue l'individuazione delle possibili modalità, la determinazione delle probabilità e la valutazione dell'impatto del reato medesimo.

**Fase n. 3**:

- progettazione del sistema di controllo. Tale fase si concretizza nella preventiva valutazione del sistema di controllo interno cui segue la fase di adeguamento ed integrazione, attraverso l'adozione di appositi protocolli, atti a garantire un'efficace azione preventiva.

Il modello tuttavia per essere efficiente necessita anche dell'implementazione e programmazione delle attività relative alla terza fase.

Le tre fasi possono essere rappresentate come segue:




## 6.3 Concetto di rischio accettabile

Un concetto critico da tener presente nella costruzione di qualunque Modello organizzativo, gestionale e di controllo è quello di "rischio accettabile". Pertanto anche ai fini dell'applicazione delle norme del D.Lgs. 231/01 assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello organizzativo adottato. Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

## 6.4 Funzioni del modello

Lo scopo del Modello organizzativo adottato è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Ai fini di una corretta costruzione dello stesso, è di fondamentale importanza la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente strutturazione procedurale**.**

Quale corollario di tale assunto vengono attribuite ai Modelli di organizzazione e gestione le seguenti funzioni primarie:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione;
- dotare la società in oggetto di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", a fini di un'adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi.

L'architettura di un simile Modello deve pertanto prevedere:

- le regole di comportamento cui uniformarsi;

- l'individuazione (c.d. mappatura) delle "aree di attività a rischio", intendendo con tale termine le attività nel cui ambito si ritiene insistano maggiori possibilità di commissione dei reati;

- le "attività sensibili", come ad esempio le seguenti attività:

. negoziazione, stipula, esecuzione di contratti con soggetti pubblici mediante procedure negoziate (trattative private o affidamenti diretti), o procedure ad evidenza pubblica (gare d'appalto);

. gestione di rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie all'esercizio dell'impresa;

. acquisizione e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, garanzie o assicurazioni da soggetti pubblici;

. gestione di rapporti con soggetti pubblici per aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro o la tutela della privacy);

. rapporti con soggetti pubblici relativi all'acquisizione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;

. gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali nei confronti di soggetti pubblici;

. gestione dei rapporti con enti previdenziali o con l'amministrazione finanziaria;

. tenuta della contabilità e formazione del bilancio;

. predisposizione di prospetti a seguito di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, etc.);
- l'individuazione di un organismo responsabile del controllo interno cui attribuire specifici compiti di vigilanza sul Modello, sulle operazioni e sui comportamenti dei singoli;
- le risorse aziendali, di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili, da affiancare all'Organismo di Vigilanza in ordine allo svolgimento delle attività a questo assegnate;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- gli strumenti di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la gestione dell'attività di rifiuti.

## 7. MONITORAGGIO, VIGILANZA E FORMAZIONE

La Società riconosce la formazione, l'informazione, l'addestramento ed il monitoraggio continuo quali elementi essenziali del sistema di prevenzione e controllo adottato ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro e della efficace attuazione del presente Modello.
La Società provvede alla predisposizione ed attuazione di specifici piani formativi documentati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, comprendenti sia gli adempimenti minimi obbligatori previsti dalla normativa vigente (D. Lgs. 81/2008), sia attività formative integrative e di miglioramento finalizzate all'innalzamento degli standard aziendali di prevenzione e protezione.
Le attività di formazione, informazione ed addestramento vengono pianificate in relazione ai ruoli ricoperti, alle mansioni svolte ed ai rischi presenti nelle attività aziendali.
La Società ha avviato un piano strutturato di implementazione e tracciabilità delle attività di formazione, informazione ed addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzato al progressivo rafforzamento del sistema di monitoraggio e documentazione degli adempimenti formativi previsti dalla normativa vigente e dalle procedure aziendali interne.
Nell'ambito di tale attività, la Società sta progressivamente implementando sistemi di registrazione e tracciabilità delle attività di addestramento pratico, delle attività formative svolte e degli aggiornamenti obbligatori, nonché delle relative evidenze documentali attestanti l'avvenuto adempimento degli obblighi formativi.
La Società ha inoltre predisposto uno specifico cronoprogramma finalizzato al completamento la metà dell'anno 2027 delle attività di implementazione, aggiornamento e consolidamento del sistema

di gestione e monitoraggio della formazione, dell'addestramento del personale e degli strumenti di controllo dell'andamento del sistema di salute e sicurezza sul lavoro, ivi compresa la progressiva definizione ed implementazione di indicatori di prestazione (KPI) relativi, tra l'altro, agli eventi infortunistici, ai near miss, alle attività formative, agli audit ed alle verifiche ispettive.

Nell'ambito del medesimo piano di miglioramento risultano altresì in corso di implementazione, con completamento previsto entro la metà dell'anno 2027 specifiche attività di verifica dell'apprendimento finalizzate alla valutazione dell'efficacia della formazione erogata, della corretta comprensione delle procedure operative e delle misure di sicurezza adottate, nonché al progressivo rafforzamento delle attività di monitoraggio, prevenzione e controllo del sistema organizzativo aziendale.

La Società predispone periodicamente piani di miglioramento annuali finalizzati all'implementazione delle misure preventive e protettive, all'aggiornamento delle procedure aziendali ed al progressivo miglioramento degli standard di salute e sicurezza sul lavoro.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro è inoltre sottoposto a riesame periodico da parte della Direzione aziendale e dei soggetti competenti, al fine di verificare l'efficacia delle misure adottate, l'adeguatezza del sistema organizzativo e l'eventuale necessità di aggiornamento del presente Modello e delle procedure aziendali correlate.

## 8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società, in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ha adottato specifici canali interni di segnalazione finalizzati a consentire la comunicazione di condotte illecite, violazioni normative, comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico, del presente Modello o comunque idonei a compromettere l'integrità della Società e del sistema di controllo interno adottato.

Il sistema di segnalazione adottato dalla Società è finalizzato a garantire:

- la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e dei soggetti eventualmente menzionati nella segnalazione;
- la tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione collegata alla segnalazione effettuata;
- la tracciabilità e corretta gestione delle segnalazioni ricevute;
- la protezione dei dati personali trattati nell'ambito del procedimento di segnalazione;
- la corretta gestione delle attività istruttorie e di verifica.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che possano integrare:

- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- violazioni del Codice Etico;
- violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, protezione dei dati, sicurezza informatica, anticorruzione o ulteriori ambiti rilevanti ai fini della compliance aziendale.

La Società ha attivato specifico canale informatico di segnalazione idoneo a garantire, anche mediante strumenti di crittografia e sistemi di accesso riservato, la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.

Le segnalazioni vengono gestite nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza, tracciabilità e tempestività da parte dei soggetti incaricati della gestione del procedimento, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle procedure aziendali adottate dalla Società.

La gestione delle segnalazioni prevede:

- attività di ricezione e protocollazione;
- verifica preliminare di ammissibilità;
- eventuale istruttoria ed approfondimento;
- gestione delle attività di audit e verifica;
- eventuale definizione di azioni correttive e mitigative;
- archiviazione e conservazione della documentazione secondo criteri di sicurezza e riservatezza.

La Società garantisce il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del soggetto segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione effettuata.

Eventuali violazioni delle misure di tutela del segnalante, condotte ritorsive, utilizzi impropri del sistema di segnalazione o segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave possono comportare l'applicazione delle misure previste dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

La Procedura Whistleblowing adottata dalla Società costituisce parte integrante del presente Modello ed è allegata allo stesso quale presidio del sistema di controllo interno e di compliance aziendale.