

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Comocalor S.p.A.

PARTE GENERALE

Edizione v. 11  
agg. 13/03/2023

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

## Sommario

1. DEFINIZIONI .....	5
2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	7
2.1 Introduzione .....	7
2.2 I soggetti interessati .....	9
2.3 La responsabilità amministrativa dell'Ente .....	10
2.4 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente .....	11
2.5 Le sanzioni .....	16
2.6 I reati commessi all'estero .....	17
3. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E L'ESECUZIONE DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE .....	19
3.1 I requisiti dei Modelli per l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa .....	19
3.2 Ulteriori precisazioni .....	20
3.3 Le nuove Linee Guida di Confindustria .....	20
3.4 Le vicende modificative dell'Ente .....	21
3.5 Il Decreto e i gruppi di imprese .....	22
4. IL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI Comocalor S.p.A. ....	23
4.1 Le origini ed evoluzione della Comocalor S.p.A. e del Gruppo Acinque .....	23
4.2 Le attività della Società e del Gruppo .....	23
4.3 L'assetto istituzionale: organi e soggetti .....	23
4.4 Gli strumenti di <i>governance</i> di Comocalor S.p.A. e del Gruppo .....	24
4.5 Il Sistema di Controllo Interno .....	25
4.6 Il sistema organizzativo della Società .....	26
5. IL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO" DI Comocalor S.p.A. ....	27
5.1 Premessa .....	27
5.2 Gli obiettivi per l'attuazione del D. Lgs. n. 231/2001 .....	27
5.3 I Destinatari .....	28
5.4 Il progetto di Comocalor S.p.A. per la definizione del proprio Modello .....	28
5.5 La struttura del Modello .....	30
5.6 Il Codice Etico di Gruppo .....	30
5.7 La adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Acinque .....	30
5.8 L'estensione dei principi del Modello a società partecipate, consorzi, joint venture .....	32
5.9 I rapporti infragruppo .....	32
5.10 Prestazioni di servizi svolte da e verso il Gruppo .....	33

5.11 Il raccordo del Modello con altri Modelli organizzativi adottati dalla Società .....	34
5.12 L'aggiornamento del Modello .....	34
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	35
6.1 Struttura e composizione .....	35
6.2 Requisiti dei membri dell'OdV .....	36
6.3 Cessazione e sostituzione dell'OdV o dei suoi membri .....	36
6.3.1 Casi di cessazione .....	37
6.3.2 Sostituzione .....	37
6.4 Risorse a supporto operativo e informativo .....	38
6.5 Compiti dell'Organismo .....	38
6.7 Reporting dell'Organismo verso gli organi aziendali.....	39
6.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo.....	39
6.9 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e l'Organismo di Vigilanza delle Società Controllate .....	41
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	43
7.1 Il Regolamento di disciplina aziendale .....	43
7.2 Misure nei confronti dei Terzi Destinatari .....	43
7.3 Misure nei confronti del Vertice Aziendale.....	44
7.4 Misure nei confronti dei Sindaci .....	44
7.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	44
7.6 Divulgazione del Regolamento di disciplina aziendale .....	44
8. DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	45
8.1 Informazione e formazione dei Destinatari .....	45
8.2 Disposizioni generali.....	46

## PREMESSA

Il Modello 231 adottato da Comocalor S.p.A. ha valore interno e fissa obblighi e doveri fondamentali dei Destinatari nei confronti di Comocalor S.p.A. Gli stessi non hanno né possono essere interpretati come costitutivi di alcun diritto, pretesa, affidamento o aspettativa legalmente rilevante nei confronti o contro Comocalor (o del Gruppo Acinque S.p.A.), ma solo come sistema di norme interne alla stessa e di doveri da rispettare nei suoi confronti.

In considerazione dei cambiamenti che possono interessare il settore nel quale opera Comocalor S.p.A. e che impongono una riconsiderazione continua dei principi di natura etica e professionale, il presente Modello 231 non può essere considerato definitivo in termini assoluti e non ha la pretesa di regolare tutte le situazioni in cui potrebbero trovarsi i Destinatari.

Poiché le dinamiche che connotano lo svolgimento dell'attività aziendale possono richiedere l'adeguamento parziale o integrale dei protocolli di controllo esistenti, così come l'adozione di nuovi protocolli di controllo in relazione alle mutate esigenze organizzative o operative, è previsto il potere in capo all'Amministratore Delegato di procedere con ordine di servizio all'adozione delle nuove regole, da sottoporsi poi al Consiglio di Amministrazione per la definitiva ratifica.

Il Dipendente che abbia delle domande in merito all'interpretazione o all'applicazione del presente Modello 231 potrà rivolgersi, a seconda dei casi, al proprio Responsabile di riferimento, all'OdV e alle Funzioni della Capogruppo in virtù del contratto di service quali il Responsabile della Funzione Modelli 231 di Risorse Umane e Facility Management, alla Funzione Affari Generali, alla Funzione Internal Auditing e all'Organismo di Vigilanza.

## 1. DEFINIZIONI

In aggiunta alle altre definizioni contenute nella presente Parte Generale del Modello, ove non diversamente stabilito, ai seguenti termini dovrà essere attribuito il significato di seguito indicato<sup>1</sup>:

Amministratori: indica i membri del CdA della Società.

Capogruppo: Acinque S.p.A.

CdA: indica il Consiglio di Amministrazione della Società.

Codice Etico: indica il Codice Etico adottato dalla Società e allegato al Modello.

Decreto: indica il D. Lgs. n. 231/2001, nonché, più in generale, il complesso delle norme costitutive di responsabilità amministrativa degli enti (inclusi (i) l'art. 187-*quinquies* del D. Lgs. n. 58/1998 "T.U.F." e (ii) la Legge n. 146/2006).

Destinatari: indica congiuntamente tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico e, pertanto, gli Amministratori, i Sindaci, la Società di Revisione, i Dipendenti, nonché i Terzi Destinatari.

Dipendenti o Personale: indica i Dipendenti della Società, inclusi i Dirigenti.

Funzione di primo livello: singola unità o complesso organizzativo il cui responsabile riporta direttamente all'Amministratore Delegato e gestisce le attività inerenti all'area aziendale di competenza.

Funzionari Pubblici: indica i dipendenti e/o appartenenti/collaboratori di Pubbliche Amministrazioni (inclusi i Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio).

Gruppo: indica il Gruppo Acinque S.p.A.

H&S (HSE): attiene all'area *health and safety*, ovvero l'area prevenzione salute e sicurezza sul lavoro.

HRS (RIC): attiene all'area *human resources*, ovvero l'area risorse umane e facility management.

IAD: la Funzione Internal Auditing di Acinque S.p.A.

Incaricato di un Pubblico Servizio (o "IPS"): ai sensi dell'art. 358 c.p., in breve, colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio.

Infragruppo: significa tra società appartenenti al Gruppo.

Lavoratori: indica tutti i soggetti così come definiti dall'art. 2, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche ed integrazioni.

Modello: indica il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Normativa Privacy: indica il D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, come successivamente modificato e integrato.

OdV/Organismo: indica l'Organismo di Vigilanza.

Personale: cfr. definizione contenuta alla voce "Dipendenti".

Pubbliche Amministrazioni (o "PA"): qualunque autorità, agenzia o ente facente parte della pubblica amministrazione: internazionale, europea, nazionale, statale, regionale, provinciale o locale, e qualunque

---

<sup>1</sup> Si precisa che, salvo ove diversamente indicato, le definizioni contenute nella presente Parte Generale varranno anche per la Parte Speciale del Modello.

sottodivisione dello stesso, e qualunque altra organizzazione amministrativa, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ministeri, dipartimenti, autorità regolamentari, commissioni, consigli, agenzie o divisioni, autorità di vigilanza, nonché corti amministrative e/o giudiziarie, arbitri, tribunali, vuoi nazionali o stranieri.

Pubblico Ufficiale (o "PU"): ai sensi dell'art. 357 c.p., in breve, colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Responsabile di riferimento: indica il Responsabile gerarchico del Dipendente coinvolto nella specifica attività descritta.

R.U.O.: indica il Responsabile Unità Operativa per l'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto.

SCI: indica il Sistema di Controllo Interno.

Sindaci: indica i membri del Collegio Sindacale della Società.

Società: indica Comocalor S.p.A.

Società di Revisione: indica la società incaricata della revisione legale dei conti della Società.

Terzi Destinatari: indica tutti coloro che, sebbene esterni alla Società, operano, direttamente o indirettamente, per la Società (ad es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, *partner* commerciali, ecc.).

Vertice Aziendale: CdA e Amministratore Delegato.

Protocolli di controllo: si tratta, come indicato nell'Art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231/01 e richiamato dalla Linee Guida di Confindustria, dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, ovvero degli elementi del sistema di controllo disegnati dall'Ente per contrastare e prevenire in maniera efficace il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto stesso. I protocolli di controllo, denominati nelle parti speciali anche standard di controllo generali (protocolli di controllo applicabili a tutte le attività sensibili e declinati / dettagliati come standard di controllo specifici sulle singole attività sensibili cui si riferiscono) sono quelle che generalmente vengono ritenute le componenti di un sistema di controllo preventivo che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello. Gli standard di controllo generali sono: i) Regolamentazione; ii) Segregazione dei compiti; iii) Tracciabilità; iv) Procure e Deleghe.

## 2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 2.1 Introduzione

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”* (di seguito, il “Decreto”), entrato poi in vigore il 4 luglio 2001<sup>3</sup>.

Il Decreto, nella sua attuale formulazione, risulta suddiviso in quattro Capi:

- Capo I: “Responsabilità amministrativa dell’ente”
- Capo II: “Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell’ente”
- Capo III: Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative”
- Capo IV: “Disposizioni di attuazione e di coordinamento”

Il Decreto, disciplinando la responsabilità amministrativa degli enti conseguente alla commissione, da parte di particolari soggetti, di determinati reati perpetrati nell’interesse o vantaggio dell’ente, ha inteso adeguare la normativa italiana alle varie raccomandazioni del Consiglio d’Europa, il quale si è pronunciato in materia sin dal 1988, nonché ai vari protocolli e convenzioni internazionali ratificati dall’Italia nel corso degli ultimi anni, quali la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (firmata a Bruxelles il 26 luglio 1995) e il Protocollo di Dublino del 27 settembre 1996, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione di pubblici ufficiali stranieri (firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997) e la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (firmata a Parigi il 17 dicembre 1997).

---

<sup>2</sup> Con la legge 29 settembre 2000, n. 3002 - “Ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all’art. K.3 del Trattato sull’Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, del suo primo Protocollo, del Protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee di detta Convenzione, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle comunità europee o degli stati membri dell’Unione europea e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni internazionali. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica” - il Legislatore, oltre ad aver ratificato le Convenzioni europee la Convenzione OCSE concernenti la lotta alla corruzione internazionale, ha conferito (art. 11) una delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica che non svolgano funzioni di rilievo costituzionale, in relazione alla commissione di una consistente tipologia di reati da parte di soggetti interni agli enti medesimi.

È pertanto la Legge delega ad aver aperto lo scenario – del tutto nuovo per l’ordinamento italiano – del superamento del principio “societas delinquere non potest”, scenario poi compiutamente realizzatosi con la promulgazione del Decreto.

La Legge Delega ha individuato, rispettivamente, i principi e i criteri direttivi che hanno guidato il Governo nella redazione del testo del citato decreto legislativo, gli enti destinatari della normativa in discorso, i soggetti le cui condotte criminose sono riconducibili alla responsabilità dell’ente di appartenenza, le tipologie sanzionatorie, la procedura da applicare e i casi di esclusione della responsabilità dell’ente.

Il Legislatore Delegante aveva previsto la configurazione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione alla commissione di un ampio elenco di reati, che solo parzialmente è stato successivamente recepito nella versione originaria del Decreto. La Legge Delega prevedeva infatti la responsabilità in relazione non solo alla commissione di taluni reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio (art. 11, comma 1, lettera a), ma anche alla commissione di reati relativi alla tutela della incolumità pubblica (lettera b), in materia di sicurezza sul lavoro (lettera c), di tutela ambientale e del territorio e di beni culturali (lettera d).

Motivi di carattere sostanzialmente politico hanno condotto ad una scelta inizialmente limitata delle tipologie di illecito a cui applicare il sistema di responsabilità congegnato dalla norma. Tuttavia, l’evoluzione normativa che ha fatto seguito nel corso degli anni, ha finito con l’estendere di gran lunga le tipologie di reato idonee a far sorgere la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto, come i più recenti interventi normativi in materia dimostrano. Si pensi, ad esempio, ai recenti interventi apportati, rispettivamente, dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (che ha inserito nel Decreto diversi reati in materia di corruzione), dal D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 (il quale ha novellato l’art. 25-quinquies inserendo un nuovo delitto contro la personalità individuale) dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (che ha previsto il nuovo delitto di Autoriciclaggio), dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 che ha introdotto modifiche ad alcuni dei reati previsti in materia societaria e, per finire, della Direttiva UE 2017/1371 (c.d. “Direttiva PIF”) che ha introdotto nuove fattispecie di reato in materia tributaria.

<sup>3</sup> Il Decreto è stato pubblicato, per la prima volta, nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 140 del 19 giugno 2001.

Il Legislatore italiano ha inteso altresì mettersi al passo con le Legislazioni di molti Stati Europei e del mondo occidentale, che già prevedevano (e prevedono tuttora) una chiara responsabilità penale delle persone giuridiche: è il caso, ad esempio, del *"corporate crime"* di antica tradizione anglosassone o – più di recente – della responsabilità penale delle *"personnes morales"*, sancita dalla novella al Codice penale francese del 1994. Anche con riferimento ai Paesi extraeuropei, si ricorda che negli Stati Uniti la responsabilità penale delle persone giuridiche è ammessa sin dal 1909, a seguito di una pronuncia della Corte Suprema; l'Australia, invece, ha adottato tale principio nel proprio ordinamento con il *"Criminal Code Act"* del 1995, distinguendo persino una forma dolosa e una forma colposa di estrinsecazione della volontà colpevole della persona giuridica.

Invero, la legislazione penale italiana non prevede la responsabilità penale delle persone giuridiche; vige infatti il principio ben evidenziato da un antico brocardo di romanistica memoria, secondo cui *"societas delinquere non potest"*. Detto principio si evince dalla disposizione di cui all'articolo 27 della Carta costituzionale il quale, prevedendo, rispettivamente, che *"La responsabilità penale è personale"* (comma I, cit.) e che *"Le pene non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità e devono tendere alla rieducazione del condannato"* (comma III, cit.) evidenzia come il soggetto "autore" di un reato possa essere esclusivamente una persona fisica.

L'impianto stesso dell'intero sistema penale impone l'attribuibilità/imputabilità di una violazione di legge esclusivamente ad un autore che sia persona fisica. Il riferimento va immediatamente agli articoli 42 e 43 del Codice penale che sanciscono la attribuibilità di una violazione di legge penalmente rilevante solo previa valutazione dell'elemento soggettivo del reato, ossia del dolo o della colpa.

Inoltre, la disposizione prevista dall'articolo 197 del Codice penale prevede una obbligazione civile a carico, delle persone giuridiche nelle ipotesi di insolvenza della persona fisica condannata che ne abbia la rappresentanza, l'amministrazione o sia in rapporto di dipendenza.

Nonostante le previsioni e i limiti imposti dalle disposizioni della Carta costituzionale, una parte della dottrina penalistica sostenne la possibilità di superare la "barriera" dettata dall'art. 27 della Costituzione, spingendosi verso un orientamento capace di ritenere ammissibile la responsabilità delle persone giuridiche e, più in generale, degli enti.

Tali posizioni sul punto sono state recepite dal Governo il quale, nella Relazione ministeriale al D. Lgs. 231/2001, ha sostenuto che: *"da un punto di vista teorico non si sarebbero incontrate insuperabili controindicazioni alla creazione di un sistema di vera e propria responsabilità penale degli Enti. Sul punto può dirsi oltretutto superata l'antica obiezione legata al presunto sbarramento dell'articolo 27 della Costituzione e cioè della possibilità di adottare il principio di colpevolezza alla responsabilità degli Enti"*.

Sebbene sia intuibile e comprensibile l'esigenza del Legislatore di adeguarsi alle mutate esigenze dell'economia globalizzata, rapportandosi alle legislazioni Europee più evolute (anche considerando che molti reati trovano più facile realizzazione proprio mediante l'utilizzo di strutture societarie) non si può sottacere, tuttavia, che il sistema realizzato, dai più definito come *"tertium genus"* a cavallo tra il diritto penale e il diritto amministrativo, sia un vero e proprio ibrido, blasfemo sul piano giuridico.

La responsabilità dell'Ente è definita amministrativa, sebbene l'impianto procedurale abbia inequivocabile natura penale; si pensi solo all'iscrizione dell'ente nel registro delle notizie di reato, alla sua costituzione in giudizio con la nomina di un difensore e alla obbligatorietà della nomina di un difensore di ufficio in mancanza di quello di fiducia (art. 40); non da ultimo si noti che se l'ente non si costituisce in giudizio sarà



dichiarato contumace (art.41), che gli è riconosciuta la possibilità di aderire ai riti alternativi e che può subire l'applicazione di misure cautelari; tutti argomenti che caratterizzano il processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente/società ha lo scopo di coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio dell'ente/società e quindi in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali in passato non pativano conseguenze derivanti da reati commessi da dipendenti e amministratori con lo scopo di far ottenere un vantaggio alla società.

Il procedimento finalizzato all'accertamento della responsabilità amministrativa degli enti è un procedimento che si evolve "in parallelo" rispetto al diverso procedimento penale instauratosi al fine di accertare la responsabilità del dipendente sospettato di aver commesso uno dei reati indicati dal Decreto. Infatti, successivamente alla commissione del reato da parte del dipendente, è prevista l'apertura di due separate indagini e due autonomi processi penali: uno a carico del dipendente, per il reato dallo stesso commesso; l'altro, invece, a carico della società datrice di lavoro, in persona del legale rappresentante (Presidente o Amministratore Delegato), per l'accertamento della responsabilità amministrativa della società e l'eventuale applicazione delle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Pertanto, il D. Lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria sia interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'art. 5 del Decreto<sup>4</sup>.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell'individuo che ha commesso il reato. La stessa è, tuttavia, esclusa se l'ente coinvolto ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 idonei a prevenire i reati stessi (di seguito "Modelli" o al singolare "Modello"); tali Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>5</sup>.

Con la Legge n. 179/2017 è stato introdotto l'obbligo per i Modelli di prevedere canali di segnalazione circostanziati di condotte illecite rilevati ex D. Lgs. n. 231/2001 da parte dei soggetti interessati e il divieto di atti discriminatori nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni.

## 2.2 I soggetti interessati

Il Decreto introduce nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come persone giuridiche, società, associazioni, consorzi, ecc.) (di seguito gli "Enti") per alcuni

<sup>4</sup> In base all'art. 8 del D. Lgs. n. 231/2001: "Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia".

La Suprema Corte, con riferimento a un reato commesso in concorso da una società e da una persona fisica, la quale aveva prestato attività di consulenza professionale in favore della stessa società, ha ribadito che l'ente non può dirsi estraneo al reato ed ha quindi un titolo autonomo di responsabilità. Non v'è infatti sussidiarietà nella confisca della responsabilità della persona fisica autore del reato e viceversa, data la natura sanzionatoria della confisca per equivalente, il principio solidaristico secondo cui l'intera azione delittuosa e l'effetto conseguente sono imputati a ciascun concorrente (Cass. 27 settembre 2006, n. 31989).

<sup>5</sup> Art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi Enti, dai seguenti soggetti (come precisato dall'art. 5 del Decreto):

- soggetti 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 fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (di seguito, i "Soggetti Apicali");
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, i "Subordinati").

Occorre notare, tuttavia, che il Decreto non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali (Regioni, Province e Comuni), agli enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali i sindacati e i partiti politici) (art. 1, comma III, del Decreto).

Si precisa, inoltre, che le *Public Utilities* rientrano a pieno titolo tra i destinatari della norma; si tratta, più in particolare, di soggetti privati che esercitano un'attività di pubblico interesse, o servizio pubblico, conseguente a concessione o ad altra autorizzazione amministrativa (ciò a seguito dell'attuazione della Legge 29 gennaio 1992, n. 35, che ha sancito la trasformazione degli enti pubblici economici in S.p.A.).

### 2.3 La responsabilità amministrativa dell'Ente

La disposizione contenuta nell'articolo 5 del Decreto prevede che la violazione di legge posta in essere dai Soggetti Apicali e/o dai Subordinati sia idonea a far sorgere la responsabilità amministrativa dell'Ente solo nel caso in cui la violazione risulti finalizzata a favorire l'Ente stesso, e cioè qualora l'illecito sia perpetrato nell'interesse o vantaggio di quest'ultimo. Pertanto, nel caso in cui detti Soggetti Apicali e/o Subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, qualsivoglia responsabilità amministrativa dell'Ente è da escludersi (art. 5, comma 2, del Decreto) (la distinzione che appare così netta nei precetti indicati, nella pratica quotidiana non mancherà di creare difficoltà all'Interprete. Invero, è facile immaginare che vi possa essere commistione nel comportamento del Soggetto Apicale e/o Subordinato che tende a realizzare un interesse proprio nell'esercizio di una attività aziendale, ottenendo così un vantaggio personale e diretto, ma perseguendo un risultato positivo per l'ente).

L'Ente, nelle ipotesi di commissione di un reato da parte di una persona fisica, risponde a titolo di responsabilità autonoma, per colpa, consistente nella negligenza per non essersi dotato di una organizzazione tale da impedire la realizzazione del tipo di reato verificatosi. Il mancato adempimento fonda il rimprovero di colpevolezza per il reato che ne sia derivato (*"non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo"*).

Come si vedrà in seguito, la *ratio* del modello risulta finalizzata alla implementazione di un rigido sistema di prevenzione basato sulla divisione dei poteri, in grado di dare evidenza all'interprete dell'elemento soggettivo che abbia connotato la commissione del reato (i.e., il dolo, e cioè l'effettiva volontà o intenzione del soggetto di commettere la violazione di legge). Tanto più elevato sarà il sistema di prevenzione, tanto più facilmente l'Ente sarà in grado di dimostrare che l'azione commessa dal Lavoratore fosse esclusivamente *"pro domo sua"* e non, piuttosto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

La responsabilità dell'Ente sussiste anche quando non sia stato identificato l'autore materiale del reato, o anche quando lo stesso, identificato, non sia imputabile, nonché – come si vedrà più avanti – in caso di operazioni societarie (quali trasformazioni, fusioni e scissioni, conferimento).

## 2.4 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146<sup>6</sup>.

La versione originaria del Decreto inizialmente prevedeva soltanto alcuni reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Per effetto delle modifiche e integrazioni apportate dalla legislazione successiva, la casistica dei reati si è di gran lunga ampliata.

Le fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie<sup>7</sup>:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto, secondo le modifiche apportate dalla Legge n. 190/2012, dalla L. 161/2017 e dalla L.3/2019, dal D.Lgs. n.75/2020 e ampliato dal D. Legge n.13/2022)<sup>8</sup>;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto - introdotto dalla L. 48/2008, modificato dal D.Lgs. n.7 e 8/2016 e dal D.L. n.105/2019 e s.m.i. e dalla Legge n. 238/2021)<sup>9</sup>;
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto - introdotto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L.69/2015)<sup>10</sup>;

<sup>6</sup> "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001."

<sup>7</sup> Per la descrizione dettagliata del contenuto di ciascun reato, si rimanda alle Parti speciali del presente Modello.

<sup>8</sup> Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316 ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo Agricolo (art. 2 L. 898/1986), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.; art. 321 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, semplice e aggravata (art. 319 c.p., art. 319-bis c.p.; 321 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.; art. 321 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.; art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.), peculato (art. 314 c.p., limitatamente al primo comma), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

<sup>9</sup> Si tratta dei reati di 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 e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater del c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies), 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-quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.), violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019).

<sup>10</sup> Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma), associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù o servitù, 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, comma III bis, D. Lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309), illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in

- Reati di falso nummario (art. 25-*bis* del Decreto – introdotto dal D.L. n. 350/2001, convertito, con modificazioni, dalla L. 409/2001, e modificato dalla L. n. 99/2009 e dal D.Lgs. 125/2016 e s.m.i.)<sup>11</sup>;
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto - introdotto dalla legge n. 99/2009)<sup>12</sup>;
- Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto - introdotto dal D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, e modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017 e s.m.i.)<sup>13</sup>;

luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

<sup>11</sup> Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), 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.).

<sup>12</sup> Si tratta dei reati di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514), 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.).

<sup>13</sup> Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), non punibilità per particolare tenuità (art. 2621-ter c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falso in prospetto (art. 173-bis D. Lgs. 58 del 1998, come novellato dall'art. 34 della legge n. 262 del 2005), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c., come novellato dalla L. 69/2015), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), indebita restituzione di 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 d'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, introdotto dalla L. 190/2012, modificato dal D. Lgs. 38/2017 e dalla L. 3/2019), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis*, aggiunto dal D. Lgs. 38/2019 e modificato dalla L. 3/2019), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

In particolare, la Legge Anticorruzione (L. 190/2012), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, ha introdotto, all'interno del D. Lgs. n. 231/2001, nel novero dei reati societari, le nuove fattispecie di "corruzione tra privati" e "istigazione alla corruzione tra privati". Tale legge è stata introdotta nel sistema normativo italiano il 31 ottobre 2012, con l'approvazione, da parte della Camera dei deputati, delle "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", al fine di allineare l'ordinamento giuridico italiano alle normative internazionali: la Legge Anticorruzione ha di fatto recepito alcune richieste e prescrizioni contenute della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003, ratificata nel 2009 con la legge n. 116 e nella Convenzione penale sulla corruzione approvata dal Consiglio d'Europa il 27 gennaio 2009 e ratificata con legge n. 110 del 28 giugno 2012. Il D. Lgs. 38/2017 introduce poi le modifiche previste dalla decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio europeo (22 luglio 2003).

Le principali novità consistono nella riscrittura dell'articolo 2635 del Codice civile, nell'aggiunta dell'articolo 2635-bis e nella conseguente revisione dell'articolo 25-ter del D. Lgs. 231/2001. Per quanto concerne l'articolo 2635 c.c. ("Corruzione tra privati"), il primo comma prevede ora che «salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni». Inoltre, «si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo». La novità di maggiore rilievo dell'intervento legislativo è rappresentata dunque dal riferimento all'interposta persona, tramite la quale si «offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma» dell'articolo 2635 c.c.

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale o dalle leggi speciali (art. 25-*quater* del Decreto - aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, e s.m.i.)<sup>14</sup>;
- Pratiche di mutilazioni degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto - aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8, e s.m.i.)<sup>15</sup>;
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto - aggiunto dalla L. 11 agosto 2003 n. 228, art. 5, e modificato dalla L. n. 199/2016 e s.m.i. e dalla L. n. 238/2021)<sup>16</sup>;
- Delitti di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto - aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9 e modificato dalla L. n. 238/2021)<sup>17</sup>;
- Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto - aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9, e modificato dalla L. n. 3/2018)<sup>18</sup>;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto - aggiunto dal D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 art. 63, co. 3, e modificato dalla L. n.186/2014 e s.m.i. e dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195)<sup>19</sup>;

L'introduzione del nuovo articolo 2635-*bis* del Codice civile riguarda invece la "Istigazione alla corruzione tra privati", fattispecie volta a punire chi mira a corrompere le figure dirigenziali che operano all'interno di società private.

Per entrambe le fattispecie (corruzione e istigazione) è prevista – in caso di condanna – l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi e la procedibilità a querela della persona offesa. In materia di responsabilità amministrativa degli enti, le modifiche si riflettono sull'articolo 25-*ter* del Decreto: con la sanzione pecuniaria per la corruzione tra privati che va da 400 a 600 quote (contro le attuali 200-400); e con quella per il reato presupposto ex articolo 2635-*bis* c.c. ("Istigazione"), che va invece da 200 a 400 quote. Si applicano inoltre «le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2» del D. Lgs 231/2001.

<sup>14</sup> Si tratta dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o dalle leggi speciali (art. 25 – *quater* del Decreto –aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, e s.m.i.) associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.); assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.); organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-*quater.1* c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.); condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.); attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); atti di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.); sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.), misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.L. 15 dicembre 1979, n. 625 convertito con mod. nella L. 6 febbraio 1980, n.15), delitti previsti dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

Si tratta di delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dalle leggi speciali: misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.L. 15 dicembre 1979, n. 625 convertito con mod. nella L. 6 febbraio 1980, n.15).

Si tratta di delitti previsti dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

<sup>15</sup> Si tratta dei reati di pratiche di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

<sup>16</sup> I reati sanzionati sono: 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 di materiale pornografico (art. 600-*quater*), pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.; reato inserito dal D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.).

<sup>17</sup> Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, c.d. "T.U.F."), manipolazione del mercato (art. 185 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, c.d. "T.U.F."), responsabilità dell'ente (art. 187-*quinquies* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, c.d. "T.U.F."), La responsabilità dell'ente per i reati indicati dalla disposizione di cui all'art. 187-*quinquies* del D. Lgs. 58/1998 non risulta espressamente dal Decreto Legislativo 231/2001; tuttavia, la stessa è prevista dalla disposizione citata).

<sup>18</sup> Si tratta dei reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose (art. 590, III comma, c.p.).

<sup>19</sup> Si tratta dei reati di 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*, inserito dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186.). Le modifiche apportate dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195 comportano un'estensione dell'art. 648 c.p. ai delitti colposi e alle sovvenzioni, una modifica dell'art. 648-*bis* e 648-*ter* c.p. che prevede la commissione di reato in caso il denaro, i beni o le utilità provengano da qualsiasi reato.

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies. 1 del Decreto – introdotti dal D. Lgs. Dell’8 novembre 2021, n. 184 in Recepimento della Direttiva UE n. 2019/713)<sup>20</sup>;
- Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies del Decreto - aggiunto dalla Legge del 23 luglio 2009, n. 99)<sup>21</sup>;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto - aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4)<sup>22</sup>;
- Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto - introdotto dal D. Lgs. 121/2011, modificato dal D.Lgs. n.21/2018 e s.m.i.)<sup>23</sup>
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto – introdotto dal D. Lgs. 109/2012, art. 2 e dalla L. 17 ottobre 2017 n. 161);

<sup>20</sup> Si tratta dei seguenti reati: indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.), frode informatica (art. 640-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.).

<sup>21</sup> Si tratta dei delitti seguenti: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un’opera dell’ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma I, lett. a-bis), L. 633/1941), reati di cui al punto recedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicità, con usurpazione della paternità dell’opera ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell’opera medesima, qualora ne risulti offeso l’onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L.633/1941), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, rimozione arbitraria o elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, L. n. 633/1941), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati, su supporti non contrassegnati SIAE, estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, L. 633/1941), abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell’ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento, opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d’autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un’opera dell’ingegno protetta dal diritto d’autore, o parte di essa (art. 171-ter, L. 633/1941), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, L. 633/1941), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. 633/1941).

<sup>22</sup> Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

<sup>23</sup> Il citato articolo è stato introdotto dal decreto Legislativo n. 121 del 7 luglio 2011 “Attuazione delle Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell’ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all’inquinamento provocato dalle navi e all’introduzione di sanzioni per violazioni” entrato in vigore in data 16 agosto 2011. Inoltre, in data 28 maggio 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 22 maggio 2015 n.68 “Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente” che, con l’art.8, ha modificato l’art. 25-undecies del D. Lgs. 231/01, introducendo nuove fattispecie di reato ed integrando le sanzioni previste; ad ulteriore integrazione della materia, è intervenuta l’introduzione del D. Lgs. 21/2018. L’elenco dei reati sanzionati pertanto comprende: inquinamento ambientale (articolo 452-bis c.p.), disastro ambientale (articolo 452-quater c.p.), attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.), delitti colposi contro l’ambiente (articolo 452-quinquies c.p.), circostanze aggravanti (articolo 452-octies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (articolo 452-sexies c.p.), uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo 727-bis c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto (articolo 733-bis c.p.), sanzioni penali (articolo 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13 d. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 “codice ambientale”), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (articolo 256, commi 1, lettera a) e b), 3, 5 e 6, primo periodo), bonifica dei siti (articolo 257, commi 1 e 2 codice ambientale), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (articolo 258, comma 4, secondo periodo codice ambientale), traffico illecito di rifiuti (articolo 259, comma 1 codice ambientale), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articolo 260, commi 1 e 2 codice ambientale), sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (articolo 260-bis commi 6, 7 secondo e terzo periodo e 8, primo periodo codice ambientale), sanzioni (articolo 279, comma 5 codice ambientale), articoli 1, commi 1 e 2, 2, commi 1 e 2, 3-bis, comma 1 e 6 comma 4 L. 7 febbraio 1992, n. 150, cessazione e riduzione dell’impiego delle sostanze lesive (articolo 3, comma 6 L. 28 dicembre 1993, n. 549), inquinamento doloso (articolo 8, commi 1 e 2 D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202), inquinamento colposo (articolo 9, commi 1 e 2 D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto - aggiunto dalla L. n. 167/2017, modificato dal D.Lgs. n.21/2018)<sup>24</sup>
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto - aggiunto dalla L. n. 39/2019)<sup>25</sup>;
- Reati Tributari (art. 25-*quinquesdecies* del Decreto - introdotti dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020)<sup>26</sup>;
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto - introdotti dal D.Lgs. n. 75/2020)<sup>27</sup>;
- Reati transazionali, l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità<sup>28</sup>;
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies del Decreto - introdotti dalla Legge del 22 marzo 2022, n. 22)<sup>29</sup>;

<sup>24</sup> Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975) - articolo abrogato dal D.Lgs. n. 21/2018 e sostituito dall'art. 604 bis c.p., Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604 bis c.p.).

<sup>25</sup> Frodi in competizioni sportive (art. 1 L. n. 401/1989), Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. n. 401/1989)

<sup>26</sup> Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000), dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000), indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000).

<sup>27</sup> Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943), contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943), contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943), contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943), contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943), Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943), contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943), contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943), contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943), contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943), contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*bis* DPR n. 73/1943), Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*ter* DPR n. 73/1943), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943), altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943).

<sup>28</sup> I reati indicati dal citato art. 10 della legge n. 146/2006 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati transnazionali quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del D. Lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo - in via di richiamo - nell'ultimo comma che *"agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231"*.

In particolare, il "Reato transnazionale" è definito (art. 3, Legge 146/2006) come "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato", il quale:

- 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.

<sup>29</sup> 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 esportazioni 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.).

- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del D.lgs. 231/01)<sup>30</sup>.

### 2.5 Le sanzioni

Il Decreto stabilisce che le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato siano le seguenti:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, (i) le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà nel caso di tentativo, con riferimento ai reati individuati dagli artt. 24 e seguenti del Decreto (tranne che per i reati di cui all'art. 25-*septies* e per le fattispecie di cui alle leggi speciali che hanno integrato il Decreto), mentre (ii) l'Ente non sarà responsabile nel caso in cui impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

#### Le sanzioni pecuniarie

Il Decreto prevede che le sanzioni pecuniarie siano sempre applicate in caso di accertata responsabilità dell'Ente e che tale applicazione avvenga per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e non è consentito il pagamento in misura ridotta. Il giudice, nel commisurare la sanzione pecuniaria applicabile, fissa l'importo della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente in modo da rendere efficace la sanzione. L'Ente sarà tenuto a rispondere della sanzione pecuniaria entro i limiti del suo patrimonio o del fondo comune.

#### Le sanzioni interdittive

Il Decreto prevede che, per alcune fattispecie di reato, siano irrogate delle sanzioni interdittive (individuate dal secondo comma dell'art. 9 del Decreto) nelle ipotesi tassativamente previste. Tali sanzioni interdittive sono le seguenti:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività. Tale sanzione si applica soltanto quando le altre sanzioni risultano inadeguate alla fattispecie e comporta la sospensione o la revoca delle licenze o concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio. Il divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinati settori dell'amministrazione;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Mentre la sanzione pecuniaria si applica in ogni caso, la sanzione interdittiva si applica soltanto in relazione ai reati per i quali tale sanzione è espressamente prevista (reati di cui agli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis*.1, 25-*quater*, 25-*quater*.1, 25-*quinquies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*octies*-1, 25-*novies*, 25-

<sup>30</sup> Riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.), Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).



*undecies, 25-quinquesdecies, 25-septiesdecies e 25-duodevicies* del Decreto, nonché per i reati transnazionali di cui alla Legge 146/2006) in presenza di reiterazione dell'illecito o nel caso in cui l'Ente abbia tratto un profitto rilevante dal reato che sia stato commesso da Soggetti Apicali o da Subordinati agevolati da gravi carenze organizzative dell'Ente.

Si noti che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio, sia in via cautelare, qualora vi siano (i) gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e (ii) fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Fermo restando 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;
- 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.

#### La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta dal giudice, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti acquisiti dai terzi di buona fede. Qualora non sia possibile eseguire la confisca sul prezzo o sul profitto del reato, la stessa potrà essere disposta su altri beni, utilità o denaro di valore equivalente.

#### La pubblicazione della sentenza

Il giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'Ente sia applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione deve essere effettuata a spese dell'Ente in uno o più giornali nonché mediante affissione nel comune in cui l'Ente ha la propria sede.

### 2.6 I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, gli Enti possono essere chiamati a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma, ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un Soggetto Apicale funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 cod. pen. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 cod. pen. è peraltro da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-quinquies del Decreto, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 cod. pen., l'Ente potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, l'Ente risponde a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 3. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E L'ESECUZIONE DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

#### 3.1 I requisiti dei Modelli per l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa

Il Decreto prevede che l'Ente possa andare esente da responsabilità amministrativa per i reati commessi a suo vantaggio o nel suo interesse sia dai Soggetti Apicali, sia dai Subordinati, qualora l'Ente stesso abbia posto in essere gli accorgimenti previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto.

In particolare, per i reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (di seguito, il "Modello");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito, l'"Organismo di Vigilanza" ovvero l'"OdV");
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei reati commessi dai Subordinati, il Decreto prevede che l'Ente può andare esente da responsabilità nell'ipotesi in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui al primo e secondo comma dell'art. 7 del Decreto).

Ai sensi dei commi terzo e quarto dell'art. 7 del Decreto, l'Ente può andare esente da responsabilità per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lettere a) e b), qualora rispetti i seguenti dettami:

- siano previste dal Modello e dai suoi protocolli misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- vi sia una verifica periodica e la modifica del Modello e dei suoi protocolli qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione;
- esista e venga efficacemente attuato un idoneo sistema disciplinare.

Sebbene gli Enti possano decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione, è evidente che l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti stessi, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal decreto. Inoltre, si tenga presente che tale esimente potrà avere effetto solo se l'ente continuerà ad aggiornare il Modello e i

suoi protocolli nel corso del tempo a seconda delle problematiche che possono di volta in volta trovare applicazione nei confronti dell'Ente stesso.

### 3.2 Ulteriori precisazioni

Il Modello è un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a) e le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale - intese come modifiche delle regole e dei principi generali - sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'onere di dotarsi di tali modelli risponde alla funzione preventiva cui si ispira il nuovo sistema e comporta una maggiore razionalizzazione nell'impiego delle risorse e nella predisposizione dei controlli interni, già presenti in molte realtà aziendali di notevoli dimensioni<sup>31</sup>. Pertanto, in conformità alla prescrizione contenuta alla lettera c) del comma 1 dell'art. 6, il Modello adottato dall'Ente deve essere congegnato in modo tale da consentire soltanto una elusione fraudolenta.

Nell'ottica della efficacia preventiva di cui *sopra*, il Modello dovrebbe, in primo luogo, richiamare il sistema delle deleghe, in modo da potersi sempre risalire in maniera celere e sicura al responsabile di una determinata area di lavoro; inoltre, esso dovrebbe contenere un Codice Etico, un insieme di protocolli (principi di controllo e principi di comportamento), nonché un documento di valutazione del rischio di commettere un reato che deve esplicitare se e in che termini sia possibile la commissione dei reati che determinano la responsabilità amministrativa della società.

Dall'insieme delle succitate prescrizioni emerge che i modelli devono introdurre, dopo avere effettuato una adeguata ricognizione delle aree a rischio di reato, precisi paradigmi procedurali cui attenersi nella formazione ed attuazione delle scelte aziendali.

### 3.3 Le nuove Linee Guida di Confindustria

Il Legislatore delegato non ha predeterminato il contenuto dei modelli, in significativa e logica considerazione della eterogeneità degli enti destinatari della normativa. Tuttavia, il Decreto ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare osservazioni sulla idoneità di tali modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3).

A tale riguardo, la predisposizione del presente Modello tiene conto delle Linee Guida di Confindustria<sup>32</sup> emanate il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate a giugno 2021 (di seguito, le "Linee Guida"), le quali rappresentano il parametro di riferimento per imprese ed associazioni per la concreta articolazione ed elaborazione dei Modelli e nella individuazione di un organo di controllo.

I punti fondamentali delle "Linee Guida" possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- 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 sono:

<sup>31</sup> Si veda la Relazione Ministeriale al Decreto.

<sup>32</sup> "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231"

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (“nessuno può gestire in autonomia un intero processo”);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell’OdV (*i.e.*, autonomia e indipendenza, professionalità, continuità d’azione); qualora non si voglia procedere alla creazione di un OdV *ad hoc*, le Linee Guida individuano, tra le Funzioni normalmente già presenti all’interno di aziende medio-grandi, l’*Internal Auditing* come Funzione che – se ben posizionata e dotata di strutture adeguate – può efficacemente svolgere la funzione di OdV;
- obblighi da parte delle funzioni aziendali e, segnatamente, di quelle individuate come maggiormente “a rischio”, di fornire informazioni all’OdV, sia su base strutturata (informazione periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (in quest’ultimo caso l’obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire le linee gerarchiche);
- opportunità che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto, svolga autonomamente l’attività di predisposizione e revisione del Modello. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della *holding* in funzione dell’assetto organizzativo e operativo di gruppo, senza che ciò determini una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell’adozione del Modello;
- opportunità che tra gli Organismi di Vigilanza delle varie società del Gruppo si sviluppino rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini del compimento di attività ispettive da parte degli organi di controllo.

### 3.4 Le vicende modificative dell’Ente

Il Decreto contiene, inoltre, disposizioni volte a disciplinare la responsabilità dell’Ente in funzione delle vicende modificative connesse a operazioni straordinarie che possono interessare la vita dell’Ente stesso. La finalità di dette norme è quella di evitare che le operazioni straordinarie possano essere utilizzate come strumenti per eludere la responsabilità per gli illeciti dipendenti da reato. Il Decreto disciplina le ipotesi di trasformazione, fusione, scissione e cessione e conferimento di azienda (artt. 28, 29, 30, 31, 32 e 33 del Decreto).

Trasformazione - In caso di trasformazione dell’Ente, resta ferma la responsabilità dell’Ente trasformato per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Fusione - Nell'ipotesi di fusione dell'Ente, anche per incorporazione, l'Ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione.

Scissione (parziale e totale) - Nella scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, e la responsabilità solidale delle società beneficiarie si aggiunge a quella della società scissa.

In caso di scissione totale, le società beneficiarie della scissione sono solidalmente obbligate, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data di efficacia della scissione.

Cessione o conferimento d'azienda - Da ultimo, in caso di cessione o conferimento dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria nei limiti del valore dell'azienda ceduta, salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente. L'obbligo del cessionario è limitato alle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori e a quelle relative a illeciti amministrativi di cui era comunque a conoscenza. Al cessionario, non si applicano le sanzioni interdittive.

### 3.5 Il Decreto e i gruppi di imprese

Il Decreto non dispone nulla riguardo alla disciplina dei gruppi di società. Ai sensi del Decreto, data la commissione di un determinato reato in esso contemplato, si dovrà procedere a individuare l'Ente o gli Enti nel cui interesse o vantaggio il reato è stato commesso.

Alcune associazioni di categoria, nelle proprie linee guida, si sono soffermate sulla problematica specifica degli organismi di vigilanza nelle imprese facenti parte di un gruppo. A tal proposito le Linee Guida sottolineano, come detto, l'opportunità che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto, svolga autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del Modello.

Ciò nonostante, gli Enti raggruppati possono senz'altro raccordare i propri sforzi organizzativi al fine di contrastare più efficacemente fenomeni di criminalità di impresa (*ad es.* la controllante può sollecitare l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del gruppo di propri modelli organizzativi, la capogruppo potrà indicare, tra l'altro, una struttura del codice di comportamento, principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi). Le società controllate potranno, ad esempio, richiedere alle competenti funzioni della capogruppo (in luogo del ricorso a consulenti esterni) un supporto di natura prettamente consulenziale, dai contenuti maggiormente operativi rispetto al ruolo di indirizzo generale sopra richiamato, volto invece ad agevolare le attività di adozione, aggiornamento, implementazione e monitoraggio del proprio Modello (*ad es.* supporto al management per la valutazione delle attività o processi astrattamente a rischio; orientamento nella strutturazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza; indicazioni sulle caratteristiche dei possibili presidi da implementare a fronte delle aree di rischio individuate; contributi professionali ai fini dell'aggiornamento dei Modelli per evoluzioni normative con impatto sulle specifiche realtà del gruppo rispetto alle indicazioni generali; attività formative e di sensibilizzazione sulla materia; supporto operativo all'Organismo di Vigilanza nell'espletamento delle attività di monitoraggio).

## 4. IL MODELLO DI *GOVERNANCE* E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI Comocalor S.p.A.

### 4.1 Le origini ed evoluzione della Comocalor S.p.A. e del Gruppo Acinque

Comocalor S.p.A., posseduta al 51% dalla Capogruppo Acinque S.p.A., è la società del Gruppo che ha come attività la realizzazione di impianti di teleriscaldamento, cogenerazione e produzione e distribuzione di energia completi di centrali termiche, impianti di produzione in generale, reti di distribuzione, di sottocentrali di scambio termico, di opere di allacciamento all'utenza e delle relative apparecchiature di contabilizzazione dell'energia fornita, nonché la realizzazione degli impianti per il trattamento delle acque reflue, suoi derivati, e acque potabili.

Ad aprile 2022, l'assemblea dei soci ha deliberato la modifica dell'art. 1 dello Statuto Sociale "Denominazione Sociale" modificando la ragione sociale da "Acsm Agam S.p.A." in "Acinque S.p.A.". L'efficacia della modifica è decorsa a partire dal 01 ottobre 2022. La Capogruppo Acinque S.p.A. è una società per azioni quotata con sede legale in Monza (MB) e sede amministrativa e operativa in Como.

L'attuale struttura del Gruppo e le relative attività sociali sono frutto di una serie di operazioni societarie effettuate nel corso del tempo.

### 4.2 Le attività della Società e del Gruppo

L'attività della Società, come si legge nello Statuto, ha ad oggetto quanto segue:

- a) la realizzazione di impianti di teleriscaldamento, cogenerazione e produzione e distribuzione di energia completi di centrali termiche, impianti di produzione in generale, reti di distribuzione, di sottocentrali di scambio termico, di opere di allacciamento all'utenza e delle relative apparecchiature di contabilizzazione dell'energia fornita, nonché la realizzazione degli impianti per il trattamento delle acque reflue, suoi derivati, e acque potabili. All'uopo potrà effettuare le relative progettazioni, studi di fattibilità ed avviamento e tenerne la manutenzione e la gestione;
- b) l'assunzione di concessioni ed appalti per le attività sopra specificate.

### 4.3 L'assetto istituzionale: organi e soggetti

Assemblea - L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo Statuto. Essa è presieduta dal Presidente del CdA (il quale ha la rappresentanza legale della Società) o, in caso di assenza o impedimento, dal Vice-Presidente del CdA.

CdA - Il Consiglio di Amministrazione ("CdA") della Società, composto da 3 membri (ivi compreso il Presidente), è investito in via esclusiva della gestione dell'impresa e quindi dei più ampi poteri (esplicitati dall'art. 26 dello Statuto) per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezione di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto gli atti che la legge in modo tassativo riserva all'Assemblea. Il CdA può inoltre nominare direttori, nonché institori, procuratori ad negotia e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti, anche con facoltà di delega. Inoltre, l'Amministratore Delegato ha la legale rappresentanza della Società, che esercita disgiuntamente e separatamente rispetto al Presidente.

Collegio Sindacale - Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi (incluso il Presidente) e due membri supplenti, i quali restano in carica tre esercizi. Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e sul suo corretto funzionamento.

Società di Revisione - L'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società è stato affidato dall'Assemblea dei Soci ad una società di revisione di primario standing, in possesso dei requisiti prescritti dalla legge.

#### 4.4 Gli strumenti di *governance* di Comocalor S.p.A. e del Gruppo

La Società e la Capogruppo hanno sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società e che possono essere così riassunti:

- Statuto - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- Regole di Corporate Governance e Sistema di Controllo Interno - La Capogruppo Acinque S.p.A. è una società quotata in borsa che si è dotata di regole di Corporate Governance e di un Sistema di Controllo Interno conforme alle indicazioni contenute nel "Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana per le Società quotate".
- Ordini di Servizio e Comunicazioni/ Disposizioni Organizzative - la redazione di Ordini di Servizio e Comunicazioni Organizzative consente, in ogni momento, di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
- Sistema delle deleghe e delle procure - stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la società, e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità ambiente e sicurezza. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della Struttura organizzativa e/o degli Ordini di Servizio o su segnalazione da parte di singole Strutture Organizzative.
- Disposizione organizzativa di Direzione e Coordinamento - La Capogruppo Acinque S.p.A., nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del c.c., esercita l'attività di Direzione e Coordinamento nei confronti di Comocalor.
- Contratto di servizio tra Acinque S.p.A. e Comocalor - che regolano formalmente le prestazioni di servizi infragruppo, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.
- Sistema di Procedure, Linee Guida, Disposizioni, Regolamenti interni, Istruzioni - Comocalor è dotata di un sistema normativo interno volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società. Comocalor segue inoltre Procedure, Policy e Linee Guida definite a livello di Gruppo.
- Sistema di gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza - è l'insieme dei documenti che descrive i processi che rispondono ai requisiti di qualità, ambientali e di sicurezza.
- Codice Etico del Gruppo Acinque S.p.A. - esprime i principi etici e di deontologia che il Gruppo Acinque S.p.A. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di



comportamento volti a prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da Comocalor S.p.A. e dal Gruppo, qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'Ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. n. 231/2001).

Il sistema della predetta documentazione interna, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Autorità preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti.

#### 4.5 Il Sistema di Controllo Interno

Conformemente a quanto indicato dal "Codice di Corporate Governance" di Borsa Italiana (cui la Società aderisce), la Società si è dotata di un Sistema di Controllo Interno (di seguito "SCI"), come risulta dalle "Linee Guida del SCI Aziendale" approvate dal CdA il 19 febbraio 2010.

Il SCI è definito come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative, volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi, nonché una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con il conseguimento degli obiettivi aziendali.

I principali obiettivi del SCI della Società si sostanziano nel garantire il raggiungimento degli obiettivi operativi, d'informazione e di conformità, come di seguito specificati:

- *l'obiettivo operativo* concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale. In tal caso, il SCI mira ad assicurare che, in tutta l'organizzazione aziendale, il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società. È necessaria, inoltre, la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto d'interessi;
- *l'obiettivo di informazione* si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- *l'obiettivo di conformità* assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Gli elementi strutturali su cui si basa il SCI della Società sono di seguito elencati:

- Codice Etico;
- Struttura organizzativa del Gruppo (definita da un sistema di comunicazioni organizzative finalizzato alla chiara e trasparente attribuzione delle responsabilità all'interno dell'azienda);
- Poteri e deleghe;
- Risorse Umane (procedure formali per la selezione e assunzione del personale, la pianificazione e gestione della formazione e, *inter alia*, il processo di valutazione delle prestazioni);
- Pianificazione strategica e controllo di gestione (finalizzati ad orientare la definizione degli obiettivi/strategie aziendali, allo sviluppo del budget e del business plan);
- Sistema delle procedure operative aziendali, che regolamentano i processi interni;
- Sistemi informativi, che gestiscono le attività delle aree di *business and operation* e delle aree relative alla finanza e contabilità.

Un adeguato funzionamento del SCI deve sottostare ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione, transazione o azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni o segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- dimostrabilità anche documentale dell'effettiva operatività dei controlli interni in essere inclusi quelli di supervisione;
- previsione di un adeguato e applicato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice civile e delle procedure aziendali, nonché dei principi e dei contenuti del Modello, inclusi il Codice Etico.

Il sistema dei controlli coinvolge responsabilmente, con ruoli diversi, il CdA, il Gestore indipendente, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i vari responsabili di Funzione nonché, più in generale, tutti i Dipendenti e Destinatari.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistenti prevede:

- Controlli di linea svolti dalle singole Funzioni sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- Attività di monitoraggio o supervisione svolta dai responsabili di ciascun processo e volta a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base di controlli di natura gerarchica;
- Internal Auditing (revisione interna) finalizzata alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo Sistema di Controllo Interno ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative, attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea e gerarchici in essere. L'attività si estende a tutti i processi e le aree della Società e comprende il monitoraggio dei rischi di natura finanziaria (cambio, tasso d'interesse, commodities, credito e liquidità), normativo (compliance), business (mercato o paese), operativo e di contenzioso.

Il SCI deve essere strutturato in modo tale che il "costo" per l'effettuazione dei necessari controlli non ecceda i benefici attesi dagli stessi.

Nonostante il SCI esistente contenga elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, il CdA, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e reputazione, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di condurre un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove necessario, ad adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

#### 4.6 Il sistema organizzativo della Società

L'analisi della struttura organizzativa aziendale di Comocalor S.p.A., non può prescindere da alcune considerazioni preliminari inerenti le caratteristiche dimensionali ed i modelli di governance propri della Società stessa. È necessario, infatti, sottolineare che Comocalor S.p.A. opera attraverso le Funzioni aziendali della Capogruppo che svolgono attività operative e di controllo in virtù di contratti di service.

## 5. IL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO” DI Comocalor S.p.A.

### 5.1 Premessa

La Società, in applicazione delle disposizioni contenute nel Decreto, ha identificato le aree a rischio di perpetrazione dei reati espressamente indicati nel “catalogo 231”. La Società ha aggiornato il Modello tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi della Società e del Gruppo;
- dei mutamenti legislativi;
- dell’evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di internal audit;
- delle esperienze maturate nell’adozione e attuazione del Modello precedente;
- dei risultati emersi dalle verifiche sul Modello della Società.

### 5.2 Gli obiettivi per l’attuazione del D. Lgs. n. 231/2001

Attraverso l’adozione del Modello, il CdA di Comocalor S.p.A. ha inteso attuare in azienda i principi di corretta gestione e prevenzione penale affermati dal Decreto, per garantire la massima trasparenza nell’attività gestionale e continuando ad ispirare la stessa non soltanto ai principi etici largamente condivisi, ma anche ai principi di economicità, corretta gestione e prevenzione penale.

L’obiettivo che, sin dall’inizio, si è inteso perseguire è, da un lato, la realizzazione di un sistema di organizzazione, controllo e gestione in grado di definire le attività poste in essere dai Soggetti Apicali e Subordinati nell’esercizio delle rispettive funzioni e, dall’altro, di prevedere le condotte penalmente rilevanti in misura tale da consentire il perseguimento dell’interesse della Società in ogni sua parte, in conformità ai principi di eticità gestionale, di buona prassi amministrativa, nonché ai precetti di rilievo penale.

Ai fini della predisposizione del Modello, la Società ha identificato le aree a rischio di perpetrazione dei reati espressamente previsti dal Decreto.

Attraverso l’adozione e il progressivo aggiornamento del Modello, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- rendere noto - a tutto il Personale della Società e a tutti coloro che con la stessa collaborano o intrattengono rapporti d’affari (i “Destinatari”) - che la Società condanna, nella maniera più assoluta, condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell’attività cui la Società si ispira;
- informare tutti i Destinatari in merito alle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione di reati annoverati nel Decreto;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell’ambito della Società mediante: i) il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; ii) la formazione di tutti i Destinatari, garantendo la corretta realizzazione dei vari compiti attribuiti ai lavoratori; iii) l’istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

### 5.3 I Destinatari

Il Modello è indirizzato a tutti i Destinatari e, quindi, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio.

Nello specifico, le disposizioni in esso contenute sono rivolte ai seguenti soggetti (c.d. "Destinatari"):

- agli Amministratori, ai Sindaci, alla Società di Revisione, ai Dipendenti;
- ai Terzi Destinatari, ovvero tutti coloro che, sebbene esterni alla Società, operano, direttamente o indirettamente, per la Società (ad es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, ecc.).

A tale fine, la Società cura la diffusione del Modello all'interno di tutta l'azienda e assicura l'informazione dei Destinatari, predisponendo altresì adeguati programmi di formazione in materia 231 a favore dei lavoratori.

La Società assicura l'osservanza del Modello anche da parte dei Terzi Destinatari, attraverso la previsione, come meglio si dirà in seguito, di clausole contrattuali che obbligano tali soggetti al rispetto del Modello, incluso il Codice etico.

### 5.4 Il progetto di Comocalor S.p.A. per la definizione del proprio Modello

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. In tale ambito, Comocalor S.p.A. si è avvalsa di consulenti esterni che hanno garantito supporto metodologico, tecnico ed operativo nelle varie fasi di progetto finalizzate all'aggiornamento / integrazione del presente Modello.

È opportuno evidenziare come l'attività di aggiornamento / integrazione del Modello abbia tratto origine anche dall'esperienza derivante dall'attuazione del Modello in precedenza adottato dalla Società e dai *case history* che hanno coinvolto la stessa.

Qui di seguito vengono riportati le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il progetto:

#### 1. Avvio del progetto

In questa fase sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti "sensibili").

Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di Comocalor S.p.A., che ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Funzioni responsabili di tali processi/attività. In tale fase sono state, inoltre, prese in considerazione le esperienze maturate nell'adozione e attuazione del Modello precedente, i *case history* che hanno coinvolto la Società e quanto indicato in materia di aree/attività sensibili dalle Linee Guida di riferimento, nonché l'evoluzione della dottrina e della giurisprudenza in materia.

#### 2. Mappatura dei processi e analisi dei rischi

Scopo di questa fase è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di individuare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere (*"as is" analysis*), con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività<sup>33</sup> che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 e la relativa mappatura *"as is" analysis*.

### 3. Gap Analysis e action plan

Lo scopo di questa fase è stata quella di individuare: i) i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello idoneo a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 e ii) le azioni di miglioramento del Modello esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il Modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. *"Gap Analysis"*) tra il Modello esistente (*"as is"*) e un Modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (*"to be"*).

Attraverso il confronto operato con la *Gap Analysis*, è stato possibile desumere aree di miglioramento del Sistema di Controllo Interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del Sistema di Controllo Interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa terza fase:

- ✓ elaborazione *Gap Analysis* tra il Modello attuale (*"as is"*) ed il Modello "a tendere" (*"to be"*) conforme alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- ✓ condivisione delle *Gap Analysis* con i *key officer*;
- ✓ predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

### 4. Aggiornamento/Integrazione del Modello

In questa ultima fase l'obiettivo è stato quello di procedere con l'aggiornamento/integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 di Comocalor S.p.A. articolato in tutte le sue componenti. Ai fini dell'aggiornamento/integrazione del Modello in oggetto sono state prese in considerazione le Linee Guida di riferimento (Linee Guida di Confindustria), nonché le peculiarità proprie della Società al fine definire un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 personalizzato su Comocalor S.p.A. da sottoporre all'Organo Amministrativo per l'approvazione. L'esecuzione di tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

---

<sup>33</sup> Si rimanda all'Allegato del presente Modello.

### 5.5 La struttura del Modello

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- nella Parte Generale, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- nelle Parti Speciali, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
  - ✓ alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
  - ✓ ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati standard di controllo.

Nessuna disposizione contenuta nel sistema normativo interno può in ogni caso giustificare il mancato rispetto delle norme contenute nel presente Modello.

### 5.6 Il Codice Etico di Gruppo

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D. Lgs. n. 231/2001, il Gruppo si è dotato di un Codice Etico.

Le disposizioni contenute nel Codice Etico sono vincolanti per tutti i Destinatari del Modello (inclusi, quindi, anche i Terzi Destinatari).

Attraverso tale atto, la Società impone il rispetto, sia nei comportamenti interni alla Società sia nelle condotte poste in essere verso l'esterno di essa, dei Principi Etici (rispettivamente di trasparenza, integrità, lealtà, correttezza, efficienza, spirito di servizio, crescita professionale, collaborazione e rispetto della persona, concorrenza) e di ulteriori regole di condotta, a garanzia della sana, trasparente e corretta gestione della società.

Il Codice Etico assicura che i valori etici fondamentali del Gruppo siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale.

Il complesso di regole comportamentali che vengono quindi introdotte costituiscono condizione imprescindibile per il conseguimento della missione aziendale.

Il Codice Etico disciplina le condotte rilevanti, sotto il profilo etico, nella conduzione delle attività aziendali a cui i Dipendenti della Società e i Terzi Destinatari (inclusi quelli delle società controllate), devono attenersi.

Il rispetto delle disposizioni in esso contenute è strumentale al fine di rendere trasparente l'attività della Società e di indirizzarne lo svolgimento, contribuendo a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con tutte le categorie di soggetti individui, gruppi o istituzioni comunque interessati all'attività aziendale (c.d. "stakeholder"), con cui la Società entra in relazione (ad esempio, gli azionisti, i collaboratori, gli utenti, i fornitori, le istituzioni, le associazioni di categoria, ecc.).

### 5.7 La adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Acinque

Acinque S.p.A., quale Capogruppo operativa che esercita attività di *indirizzo e coordinamento* sulle società del Gruppo, promuove l'adozione e la efficace attuazione di propri modelli organizzativi e *compliance program* da parte delle proprie Società Controllate, con provvedimenti dei rispettivi Consigli di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire una maggiore omogeneità all'interno del Gruppo, la Capogruppo ha il compito di informare le società da essa controllate dell'adozione e aggiornamento del Modello, e fornisce criteri e direttive di carattere generale cui tutte le società del Gruppo saranno chiamate ad attenersi in relazione all'adozione dei propri Modelli, fermo restando l'autonoma responsabilità di ciascuna singola società di adottare ed efficacemente attuare il proprio modello.

Pur sempre nel rispetto di tale autonomia sussistente in capo alle Società Controllate, la Capogruppo - attraverso l'attività di indirizzo e coordinamento del Management<sup>34</sup> e attraverso l'attività della Funzione IAD - ha il potere di verificare che le società appartenenti al Gruppo si uniformino ai principi generali dalla stessa proposti.

Nell'esercizio della propria autonomia, Comocalor è direttamente ed esclusivamente responsabile dell'adozione ed attuazione del rispettivo *compliance program*, nel rispetto delle norme di legge locali, nonché tenendo presente l'interesse della singola società quale società appartenente ad un Gruppo.

Comocalor valuta, in via autonoma, le aree di rischio in relazione alla particolare attività svolta, a seguito dell'analisi della struttura e dell'operatività aziendale, coerentemente con le normative locali applicabili.

Nell'adottare, in autonomia, il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Consiglio di Amministrazione di Comocalor, procede contestualmente alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza, qualificando quanto più possibile i relativi componenti.

Tale Organismo di Vigilanza è responsabile esclusivo, nell'ambito della società di appartenenza, rispetto ai compiti di controllo ed alle attività di vigilanza da svolgere, nonché sulle misure da adottare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo adottato dalla specifica Società.

La Società Capogruppo Acinque S.p.A., nel rispetto dell'autonomia decisionale di ciascuna organizzazione e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse società del Gruppo e dei limiti imposti da disposizioni di legge e regolamentari, potrà promuovere la complessiva coerenza di approccio attraverso:

- (i) la formulazione di indirizzi comuni riguardo ad eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare ai modelli organizzativi e ai *compliance program* in ragione di novità normative ovvero alla luce dell'evoluzione dell'interpretazione giurisprudenziale, o rispetto ad attività sensibili rivelatisi a rischio;
- (ii) l'indicazione di una struttura minima del codice di comportamento (c.d. Codice Etico di Gruppo), ovvero dei principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi. Si precisa in ogni caso che tali componenti del modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole società del Gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo - ove opportuno - principi etico-comportamentali e di controllo espressamente correlati all'ambito di specifica operatività e all'effettiva esposizione ai rischi-reato contemplati e determinati in relazione all'operatività dell'ente e ai reati per esso rilevanti;
- (iii) coordinamento delle iniziative relative allo studio e all'approfondimento di tematiche afferenti al Decreto, alla sua interpretazione ed alla sua applicazione all'interno del Gruppo, offrendo un supporto di natura prettamente consulenziale.

È rimessa, in ogni caso, alla responsabilità delle singole società del Gruppo l'applicazione dei propri *compliance program* in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere.

---

<sup>34</sup> Per "Management" della Società si intende: Amministratore Delegato e Responsabili di Funzione.

### 5.8 L'estensione dei principi del Modello a società partecipate, consorzi, joint venture

I rappresentanti indicati o nominati da Comocalor S.p.A. negli Organi Sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle joint-venture sono tenuti a promuovere i principi e i contenuti del Modello negli ambiti di rispettiva competenza.

### 5.9 I rapporti infragruppo

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, la Capogruppo esercita l'attività di Direzione e Coordinamento (ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del codice civile) nei confronti di Comocalor S.p.A., attività volta a garantire l'indirizzo e il coordinamento delle Società appartenenti al Gruppo nell'interesse complessivo del Gruppo stesso e per una valorizzazione delle possibili sinergie tra le varie componenti nell'ottica della comune appartenenza al medesimo Gruppo.

Acinque S.p.A. eroga a Comocalor, nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, servizi che svolge a livello centralizzato. La disciplina dell'erogazione di tali servizi è contenuta in appositi contratti di servizio, che contengono le clausole contrattuali *standard* (oggetto, durata, etc.), le caratteristiche essenziali dei servizi e i criteri in base ai quali Acinque S.p.A. attribuisce a Comocalor, a titolo di rimborso, in modo differenziato, i costi sostenuti per l'espletamento dei servizi. I servizi individuati dal contratto sono:

- Affari Generali (es. protocollo, quote associative, ecc.);
- Acquisti (es. strategia e pianificazione, gestione operativa dei contratti, vendor monitoring, ecc.);
- Servizi di Supporto;
- Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo, Change Management (es. amministrazione del personale, politiche retributive, ecc.);
- Servizi alle persone (es. gestione del personale.);
- Pianificazione e Controllo (es. definizione delle linee guida e garantire il presidio dei processi di pianificazione strategica, budgeting e forecasting della società, supportare le Strutture Organizzative della Società nella definizione degli obiettivi strategici, dei relativi target e delle azioni per il loro raggiungimento, ecc.);
- Tesoreria (es. treasury-servizi core, treasury-tesoreria unica / cash pooling, treasury-Fideiussioni/Parent Company, ecc.);
- Incassi e Credit Management;
- Tributario Contabilità e Bilanci;
- Ciclo Passivo (es. ciclo passivo, ciclo attivo- fatturazione, ciclo attivo - gestione Crediti, ecc.);
- Mergers&Acquisition (es. individuare eventuali opportunità di sviluppo inorganico fuori dal perimetro del Gruppo, garantire dei flussi informativi adeguati verso il Vertice e le strutture competenti, ecc.);
- Health, Safety and Environment (es. indirizzo, pianificazione e controllo-auditing e certificazioni, indirizzo, pianificazione e controllo-reporting, ecc.);
- IT e Digital Trasformation (es. sicurezza ICT e compliance, IT Governance e Budget Control, Digital demand e Delivery, Service Management, Infrastruttura, ecc);
- Relazioni Esterne e Media Relations (es. effettuare analisi e mappature periodiche degli stakeholder, individuando cluster target per il piano di comunicazione, ecc.);
- Internal Auditing (es. definizione di standard metodologici e strumenti per gli audit, elaborare la proposta di piano di audit, ecc.);
- Affari Regolatori (es. analisi della regolazione, assicurare la diffusione della regolazione all'interno dell'organizzazione, supportare la società nell'interpretazione della regolazione, negli adempimenti connessi e nei progetti di sviluppo, ecc.);



- Risk Management e Valutazione Investimenti;
- Sponsorizzazioni, Eventi, Brand Identity e Corporate Social Responsibility (es. gestione di eventi e sponsorizzazioni ecc.);
- BU Energia e Tecnologie Smart;
- BU Ambiente;
- BU Servizi a Rete.

In taluni casi, per facilitare l'effettiva operatività, Acinque S.p.A. può svolgere tali attività in nome e per conto delle società del Gruppo, esercitando i soli poteri di rappresentanza necessari per l'espletamento dei servizi previsti dal contratto sottoscritto tra le parti, in forza di una specifica Procura ad essa conferita dalla Società Controllata. Tra i poteri conferiti non rientrano i poteri relativi alla gestione operativa e del business della Società Controllata, che rimangono di competenza dell'Organo di Amministrazione della società stessa.

In ogni caso, il conferimento dei poteri alla Capogruppo non avviene "in esclusiva": gli Organi di Amministrazione delle Società Controllate mantengono, collegialmente o individualmente, i poteri impliciti nel proprio ruolo. Nel modello di *Governance* esistente sono, infatti, salvaguardate le responsabilità e le prerogative gestionali degli Organi di Amministrazione delle Società Controllate e la Capogruppo ha, inoltre, l'obbligo di rendicontazione e soggiace alla verifica circa la corretta esecuzione di quanto convenuto, rimanendo in capo alla Società Controllata il monitoraggio delle attività affidate alla Capogruppo.

Le prestazioni di servizi svolte dalla Capogruppo a favore di Comocalor che possono interessare attività e operazioni a rischio di violazione del Modello, devono essere disciplinate da un contratto scritto con apposite clausole riferite al Decreto e al Modello.

L'elenco dei servizi contrattualizzati è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società e della Capogruppo.

La Capogruppo, qualora svolga, per conto di Comocalor, servizi nell'ambito di attività od operazioni a rischio non contemplate dal proprio Modello, si dota di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi.

Qualora Comocalor chieda motivatamente alla Società il rispetto di procedure nuove o diverse da quelle previste dal presente Modello, Acinque S.p.A. si atterrà alle procedure richieste solo dopo che il proprio Organismo di Vigilanza le abbia considerate idonee a prevenire il compimento dei reati e degli illeciti amministrativi.

#### 5.10 Prestazioni di servizi svolte da e verso il Gruppo

Le prestazioni di servizi, svolte dalla/verso la Capogruppo e/o da altre/verso altre società appartenenti al Gruppo, che possono interessare le attività sensibili, devono essere disciplinate da un contratto scritto; tale contratto deve prevedere ruoli, responsabilità e relative tempistiche, riguardanti la gestione delle attività in oggetto. Tale contratto deve infine prevedere l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex D. Lgs. n. 231/2001 da parte della Società affidataria.

### 5.11 Il raccordo del Modello con altri Modelli organizzativi adottati dalla Società

L'evoluzione legislativa successiva alla emanazione del Decreto ha inteso rafforzare l'elemento della prevenzione della commissione di illeciti nei contesti aziendali, prescrivendo l'adozione, da parte delle società, di ulteriori e diversi Modelli organizzativi, i quali, assieme al Modello 231, rappresentano ulteriori articolazioni dei vari sistemi di *corporate governance* aziendali.

Nello specifico, si tratta dei seguenti Modelli:

- Modello Organizzativo di Controllo Contabile, chiamato anche "MO 262", previsto dal D. Lgs. 262/2005 in materia di "Tutela del Risparmio e Disciplina dei Mercati Finanziari". I sopracitati Modelli, che costituiscono parte integrante del presente Modello, operano a presidio di aree ben precise ma con l'obiettivo e lo scopo comune di salvaguardare la Società dalla commissione di determinati reati.

Si evidenziano, sommariamente, alcuni aspetti qualificanti:

- ogni Modello ha l'obiettivo di presidiare specifiche aree a rischio;
- vi sono ben precise attribuzioni di responsabilità a carico dei referenti;
- includono ulteriori procedure e processi che si inseriscono operativamente in profondità nei processi interessati;
- richiedono relazioni o attestazioni periodiche sul livello di presidio e sul livello di efficacia dei controlli di linea e di supervisione;
- i Modelli citati, anche se focalizzati nell'ambito "*compliance*", rientrano nella copertura delle competenze del più ampio SCI della Società.

### 5.12 L'aggiornamento del Modello

È compito e responsabilità del CdA provvedere, oltre che alla adozione ed efficace attuazione del Modello, anche al suo aggiornamento.

Pertanto, il CdA provvede all'aggiornamento del Modello direttamente tramite delibera.

È previsto il potere in capo all'Amministratore Delegato di procedere con Ordine di Servizio all'adozione delle nuove regole / strumenti di controllo (es. procedure, istruzioni operative volti a dettagliare i protocolli di controllo previsti dal Modello). L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è svolta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

## 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Oltre all'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati, l'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto prescrive come condizione per l'esclusione della responsabilità dell'ente che il compito di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento sia affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo: l'Organismo di Vigilanza (di seguito, l'"OdV" o l'"Organismo"), cui si rimanda.

A tal proposito, la Società si è dotata di un Organismo, il cui funzionamento è disciplinato dal c.d. "Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza" (di seguito, il "Regolamento OdV").

### 6.1 Struttura e composizione

L'OdV della Società può essere collegiale ovvero monocratico.

I membri dell'OdV sono scelti tra coloro che abbiano una conoscenza approfondita della Società e che siano al contempo dotati di autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la cogenza sia dell'Organismo sia delle sue funzioni.

In particolare, a garanzia della effettività ed efficacia della sua azione, costituiscono requisiti indefettibili dell'OdV:

- *Autonomia e Indipendenza*, da intendersi, rispettivamente, come autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dall'organo dirigente. In generale, si tratta di caratteristiche che finiscono col corrispondere alla assenza di condizionamenti di natura economica, interessi personali, situazioni di conflitto di interesse tra controllore e controllato, anche potenziali, e assenza di compiti operativi. Tali connotati appaiono fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'Organismo l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il suo inserimento quale unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione societaria. A garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione, l'OdV effettuerà un'attività di *reporting* direttamente al CdA. Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti devono essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo sia sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;

Sempre al fine di preservare l'effettività dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo, la Società ha ritenuto opportuno determinare le regole generali che ne presidiano e garantiscano l'operatività.

In particolare, è previsto quanto segue:

- riporto diretto dell'Organismo al CdA (che del SCI/Modello è responsabile), in particolare per le iniziative da assumere in seguito a rilievi emersi nel corso dell'attività di controllo;
- nel periodo in cui i membri sono in carica, il loro compenso non potrà subire alcuna variazione, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali;
- eventuale revoca dei componenti dell'Organismo, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, deve essere deliberata dal CdA all'unanimità e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea dei Soci;
- tutti gli altri aspetti operativi sono disciplinati dal Regolamento OdV.

- *Professionalità*, da intendersi coincidente con il possesso di competenze tecniche/specialistiche in attività ispettive, consulenziali, ecc.; tale caratteristica è necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni da esso riconosciute;
- *Continuità di azione*, da permettere all'Organismo di lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine, di curare l'attuazione del Modello e assicurare il costante aggiornamento e rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

L'indipendenza e la professionalità dell'Organismo devono costituire la più efficace dimostrazione della volontà della società di frapporre una barriera concreta tra la volontà di trasparenza e correttezza della società stessa e la volontà (eventualmente fraudolenta) di chi al suo interno opera in maniera deviata.

## 6.2 Requisiti dei membri dell'OdV

Atteso quanto sopra, tutti i membri dell'OdV devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Autonomia;
- Indipendenza;
- Professionalità e Onorabilità<sup>35</sup>.

Nello specifico, i membri dell'OdV devono essere esenti da (i) situazioni di concreto o potenziale conflitto di interesse, (ii) rapporti di parentela con il vertice societario.

Qualora si optasse per componenti interni al Consiglio di Amministrazione ovvero Dirigenti Responsabili di Funzioni, gli stessi possono essere scelti tra gli amministratori non esecutivi o soggetti agli stessi equiparati (ossia privi di funzioni delegate) e in possesso del requisito della indipendenza, ovvero tra Dirigenti Responsabili di Funzioni che non abbiano attinenza con le aree aziendali a rischio di reato e, in ogni caso, non possono appartenere alle aree di business aziendale. La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti verranno di volta in volta accertate dal CdA sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'Organismo resterà in carica.

## 6.3 Cessazione e sostituzione dell'OdV o dei suoi membri

---

<sup>35</sup> I componenti dell'OdV sono individuati tra soggetti dotati dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF. Costituisce in ogni caso causa di ineleggibilità o di decadenza quale membro dell'Organismo di Vigilanza:

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

L'eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità ma non incide sull'intervenuta decadenza dalla carica.

Qualora uno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato e dovesse essere accertato da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

### 6.3.1 Casi di cessazione

La cessazione dell'incarico dell'intero OdV può avvenire a seguito di:

- i. Scadenza dell'incarico;
- ii. Revoca dell'OdV da parte del CdA;
- iii. Rinuncia di tutti i componenti dell'OdV formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA.

L'OdV è nominato per un triennio. Tuttavia, decade anticipatamente, in concomitanza della cessazione del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e può essere rinnovato.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza. Costituiscono ipotesi di giusta causa, a titolo esemplificativo e non esaustivo: una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico; il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa, da parte dell'OdV.

La cessazione dalla carica di un singolo membro dell'OdV può avvenire per:

- i. Dimissioni;
- ii. Decadenza;
- iii. Revoca;
- iv. Morte.

In particolare:

Dimissioni: Ogni membro dell'Organismo può rassegnare le proprie dimissioni in ogni momento, tramite notifica scritta, con un preavviso di 30 giorni, al Presidente dell'OdV o, qualora si dimetta il Presidente, agli altri membri dell'OdV, specificandone – a pena di invalidità – le ragioni. Le dimissioni sono efficaci a decorrere dal momento in cui il membro dimissionario è sostituito.

Ineleggibilità/Decadenza: l'originaria o sopravvenuta perdita dei requisiti comporta l'immediata automatica decadenza dall'incarico di membro dell'OdV, fermo restando quanto previsto dal Regolamento OdV.

Revoca: Il CdA può revocare uno o più membri dell'OdV (con effetto dal momento in cui tale decisione è assunta dal CdA) nei casi previsti dal Regolamento OdV nonché nei casi di: (i) grave malattia che può compromettere lo svolgimento delle attività; (ii) gravi mancanze nello svolgimento delle proprie attività o giusta causa (a titolo esemplificativo, intendendosi le seguenti ipotesi: coinvolgimento del singolo membro dell'OdV in un procedimento penale avente ad oggetto la commissione di un delitto a titolo di indagato; violazione riscontrata degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV; assenza ingiustificata a più di 2 riunioni consecutive; mancanza o perdita dei requisiti).

### 6.3.2 Sostituzione

Il Presidente dell'OdV deve tempestivamente notificare al CdA ogni circostanza che determina la necessità di provvedere alla sostituzione di uno dei membri dell'OdV stesso. Qualora sia il Presidente ad essere interessato dalle predette circostanze, il CdA sarà informato dal più diligente degli altri membri dell'OdV.

Per gli aspetti operativi si rimanda al Regolamento OdV.

#### 6.4 Risorse a supporto operativo e informativo

Al fine di svolgere le proprie funzioni, l'OdV può avvalersi di consulenti interni ed esterni.

Più precisamente, l'OdV:

- potrà avvalersi delle competenze delle Funzioni interne della Controllante Acinque S.p.A. in funzione dei contratti di servizio stipulati con la Capogruppo
- potrà in ogni caso avvalersi di consulenti esterni (quali soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per il miglior espletamento del mandato) per le specifiche competenze che l'Organismo ritenesse opportune.

Nell'esercizio della propria attività potrà fare affidamento sulla collaborazione del personale della Funzione Internal Auditing a cui potrà affidare specifici incarichi o mansioni.

L'OdV, nell'espletamento dei suoi compiti diretti a verificare l'effettiva attuazione del Modello in azienda, può inoltre avvalersi della collaborazione dei R.U.O.

L'istituzione dei R.U.O., che formalmente sono nominati dall'AD e successivamente comunicati al CdA, resta a garanzia di una più concreta e perciò efficace possibilità di attuazione del Modello, rappresentando gli stessi un effettivo anello di congiunzione operativo e informativo tra l'Organismo e le singole Funzioni nell'ambito delle quali sono stati individuati i profili di rischio.

Ciascun R.U.O. è quindi tenuto a riferire all'Organismo al fine di meglio consentire da parte dello stesso il rispetto e l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di quello di un costante adeguamento dello stesso.

Deve essere comunicata all'Organismo la nomina dei R.U.O. formalizzata attraverso ordini di servizio.

#### 6.5 Compiti dell'Organismo

Le competenze e responsabilità dell'OdV sono stabilite in particolare dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001.

In conformità ai principi enucleati nel Decreto, non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione dell'organismo di vigilanza. È possibile unicamente affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per il miglior espletamento del mandato) incarichi di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

È previsto altresì che l'OdV possa avvalersi della Funzione Internal Auditing quale Funzione dotata di competenze tecniche e risorse idonee a supportarlo nello svolgimento di verifiche, analisi e altri compiti (relativi, a titolo esemplificativo, alla raccolta delle segnalazioni di potenziali violazioni del Modello, alla ricezione dei flussi informativi, alle verifiche in merito alla effettiva capacità del Modello a prevenire i reati e all'osservanza del Modello, alla esecuzione di *follow-up* delle proposte di adeguamento del Modello, alla predisposizione di una casella di posta elettronica per la ricezione, da parte delle varie strutture aziendali, di richieste di chiarimenti).

L'OdV, inoltre, può avvalersi delle competenze specifiche delle altre Funzioni della Capogruppo Società, quali Affari Generali, Risorse Umane e Servizi Generali, Amministrazione Finanza e Controllo.

### 6.7 Reporting dell'Organismo verso gli organi aziendali

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo informa il CdA e il Collegio Sindacale, attraverso appositi *report* informativi con cadenza semestrale, in merito:

- alla effettiva attuazione del Modello all'interno della Società, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di controllo e vigilanza espletata durante il semestre, alle criticità emerse e gli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante relazione scritta;
- alle segnalazioni di eventuali comportamenti che violino le prescrizioni del Modello o il mancato espletamento da parte delle Business Unit/Funzioni dei propri compiti di verifica/indagine;
- al piano semestrale delle verifiche predisposto per il semestre successivo;
- ogni informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Tale attività di reporting avviene secondo le modalità stabilite dal Regolamento OdV.

Il riporto a siffatti organi, competenti a convocare l'Assemblea dei soci, risulta altresì funzionale alla effettuazione del controllo, attribuito dalla legge e dallo Statuto ai soci, sull'operato degli Amministratori.

L'Organismo, qualora ritenga opportuno e/o necessario intervenire o effettuare una verifica in merito ad aspetti inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello, potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal CdA.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'Organismo potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal CdA e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

Il reporting dell'Organismo nei confronti del CdA avviene esclusivamente con le modalità sopra descritte e secondo decisioni di natura collegiale.

### 6.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

- i R.U.O. che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza:
  - alle scadenze preventivamente concordate, i c.d. "flussi informativi", ossia l'elenco delle operazioni/transazioni che ricadono nelle attività "sensibili" previste dal Modello della Società;

- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle attività di competenza. Inoltre, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione degli standard di controllo definiti nel presente Modello, provvedono a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali circostanze.
- le Funzioni individuate della Capogruppo in coerenza con le rispettive attribuzioni organizzative devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
  - l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
  - gli avvicendamenti nella responsabilità delle Funzioni interessate dalle attività a rischio e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
  - i rapporti predisposti dalle Business Unit/Funzioni/Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
  - i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
  - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
  - i rapporti preparati dai responsabili di altre Business Unit/Funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
  - le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- tutti i Dipendenti ed i Membri degli organi sociali della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati o il ragionevole pericolo di commissione, di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;
- Partner commerciali, Consulenti, Collaboratori esterni e gli altri destinatari del Modello esterni sono tenuti a una tempestiva informativa alla Società nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un Dipendente/Rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello; tali informazioni vengono comunicate all'OdV. Tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 comma 2 bis del D. Lgs. n. 231/2001 sono messi a disposizione dei soggetti interessati, che intendano presentare all'OdV, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni



circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazione del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, i seguenti canali:

- Invio della segnalazione in modalità informatica alla casella dedicata di posta elettronica odv\_231@comocalor.it;
- Trasmissione della segnalazione al numero di fax 039 325124 dedicato all'OdV;
- Invio della segnalazione cartacea tramite il servizio postale ordinario all'indirizzo: Organismo di Vigilanza c/o Comocalor S.p.A. - Via Stazzi, 2- 22100 Como (CO);
- Le segnalazioni possono essere comunicate all'OdV anche oralmente.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante. Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Nel caso di violazione delle misure di tutela del segnalante nonché di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate, al trasgressore sono applicate le sanzioni previste dal Regolamento di Disciplina Aziendale Gruppo Acinque.

A fronte di segnalazioni anonime l'OdV valuterà l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

#### 6.9 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e l'Organismo di Vigilanza delle Società Controllate

Comocalor, dotata di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, per le finalità indicate nel Decreto e sotto la propria responsabilità, istituisce un proprio Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di Comocalor deve informare l'Organismo di Vigilanza di Acinque S.p.A. in ordine ai fatti rilevati, alle violazioni compiute da Dipendenti della Capogruppo distaccati presso la società distaccataria, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del proprio Modello e al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

L'Organismi di Vigilanza di Comocalor collabora con l'Organismo di Vigilanza di Acinque S.p.A. garantendo un adeguato canale di comunicazione.

A tale riguardo, l'Organismo di Vigilanza di Acinque S.p.A. ha facoltà di richiedere l'acquisizione di documentazione e di informazioni rilevanti e di effettuare, singolarmente, informandone l'OdV di Comocalor, ovvero congiuntamente con l'Organismo di Vigilanza di Comocalor, controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

L'Organismo di Vigilanza di Comocalor, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse realtà, potrà trasmettere all'OdV della Capogruppo, per conoscenza, le relazioni periodiche (semestrali e annuali) predisposte per l'Organo Amministrativo di riferimento e relative alle attività svolte.

Nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento è assegnato all'Organismo di Vigilanza di Acinque S.p.A. il compito di coordinare le attività dell'Organismo di Vigilanza di Comocalor, ai fini della realizzazione di un coerente sistema di controlli. Tale coordinamento prevede, tra l'altro, l'organizzazione di riunioni congiunte ("Conferenza") tra i Presidenti degli Organismi delle diverse società aventi ad oggetto i) gli

argomenti propri della vigilanza nel contesto dei Modelli, ii) gli aggiornamenti normativi, iii) la costante verifica della completezza della individuazione delle attività sensibili, spesso trasversali all'interno del Gruppo, iv) l'utilizzo di strumenti di controllo unitari idonei alla rilevazione di eventuali criticità l'analisi di eventuali fattori problematici eventualmente emersi dall'operatività.

Eventuali interventi correttivi sul modello organizzativo di Comocalor S.p.A., conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza di Comocalor stessa.

## 7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 7.1 Il Regolamento di disciplina aziendale

Come espressamente previsto dal legislatore, la Società ha adottato, al fine di garantire l'efficacia del Modello, un proprio sistema disciplinare, contenuto all'interno del "Regolamento di disciplina aziendale - Gruppo Acinque S.p.A." (di seguito, il "Regolamento di disciplina aziendale" o il "Regolamento"), idoneo a sanzionare i comportamenti che integrano una violazione delle prescrizioni del Modello e che, quindi, appaiono lesive del rapporto di fiducia intercorrente con la Società.

L'efficace attuazione del Modello non può infatti prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del Decreto e che costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne. Tali infrazioni compromettono il legame di fiducia intercorrente fra la Società e i Dipendenti e legittimano la applicazione da parte della Società di sanzioni disciplinari.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello poste in essere dai Soggetti Apicali, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo, sia le violazioni perpetrate dai Subordinati che agiscono in nome e/o per conto della Società, a prescindere dalla sussistenza di un procedimento penale a carico del singolo Lavoratore.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Regolamento.

Il Regolamento si articola in 8 sezioni:

1. Normativa di riferimento;
2. Principi generali, che elencano i parametri alla luce dei quali la sanzione deve essere proporzionata;
3. Doveri dei Dipendenti;
4. Le sanzioni disciplinari (rimprovero/richiamo verbale; rimprovero/richiamo scritto; multa; sospensione dal servizio e dal trattamento economico; licenziamento con e senza preavviso);
5. Violazioni del Modello e del Codice Etico e disposizioni di cui alla Legge 30/11/2017 n. 179;
6. Contestazioni disciplinari e applicazione dei procedimenti disciplinari nei confronti del Personale con qualifica di quadro, impiegato e operaio;
7. Contestazioni disciplinari e applicazione dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei Dirigenti;
8. Divulgazione del Regolamento di disciplina aziendale.

### 7.2 Misure nei confronti dei Terzi Destinatari

La violazione da parte di Terzi Destinatari aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali.

Tali clausole – che devono essere inserite nelle lettere di incarico e/o nei contratti costitutivi di rapporti di collaborazione/partenariato/ecc. – prevedono espressamente ipotesi di recesso/risoluzione

espressa/applicazione di una penale e di richiesta di risarcimento danni in caso di violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello.

La clausola risolutiva dovrà essere specificatamente approvata per iscritto ai sensi dell'art. 1341 del Codice civile e, in caso di accertata violazione del Modello, il Legale Rappresentante della Società dovrà provvedere alla comunicazione della risoluzione, con raccomandata a/r avente efficacia dalla data di ricevimento.

### 7.3 Misure nei confronti del Vertice Aziendale

Nelle ipotesi in cui uno o più Amministratori violino le prescrizioni contenute nel Modello, è compito dell'OdV informare il CdA e il Collegio Sindacale. Il CdA, ricevuta la segnalazione, previa sue verifiche e valutazioni sul caso, adotterà i provvedimenti che riterrà opportuni, nel rispetto della normativa vigente.

Con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da parte del Vertice Aziendale, viene fornita apposita segnalazione a favore dell'OdV, del Collegio Sindacale e del CdA.

### 7.4 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo, se del caso, si attiverà per adottare gli opportuni, adeguati provvedimenti in relazione alla gravità della violazione, ivi inclusa la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

### 7.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso definendo le necessarie azioni correttive, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

### 7.6 Divulgazione del Regolamento di disciplina aziendale

Il Regolamento di disciplina aziendale è consegnato a tutto il Personale della Società, inclusi i lavoratori neoassunti (contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro) e, oltre ad essere pubblicato sul sito intranet dell'azienda, è affisso nelle bacheche di ciascuna sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari.

## 8. DIFFUSIONE DEL MODELLO

È compito della Società porre in essere ogni necessaria attività finalizzata alla divulgazione, all'interno e all'esterno dell'azienda, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello, inclusi il Codice Etico.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza e osservanza del presente Modello, dei suoi obiettivi e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

### 8.1 Informazione e formazione dei Destinatari

Comocalor S.p.A., conformemente a quanto previsto dal Decreto, ha definito uno specifico piano di informazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello nei confronti di tutti i Destinatari. Tale piano di formazione e informazione è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con l'Organismo.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione, si prevede:

- l'inserimento nelle bacheche collocate presso le sedi aziendali di un estratto del Modello;
- la pubblicazione del Modello sull'intranet aziendale con l'invio, tramite posta elettronica ed esposizione nelle bacheche, ai Dipendenti dell'avviso di pubblicazione con gli opportuni riferimenti;
- la trasmissione del Modello agli Amministratori, ai Sindaci, alla Società di Revisione;
- la pubblicazione di un estratto del Modello sul sito web aziendale e la comunicazione, anche mediante clausole contrattuali, a tutti i Terzi Destinatari.

Conformemente a quanto detto *supra*, la Società provvede ad inserire nei contratti con collaboratori esterni o *partner* commerciali (c.d. Terzi Destinatari) un'apposita clausola al fine di garantire e formalizzare l'impegno, da parte di tali Terzi Destinatari, al rispetto dei principi del Modello, a pena di specifiche sanzioni.

Per quanto invece concerne la formazione, il Vertice aziendale promuove, supervisiona e pone in essere ogni attività necessaria a garantire un'adeguata conoscenza e consapevolezza del Modello, incluso il Codice Etico in esso contenuti.

A tale fine, sono previsti interventi diversificati a seconda del target, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse.

In particolare, l'attività di formazione ("*training* formativo") è articolata secondo:

- a) un "Modulo Comune" di preparazione;
- b) eventuali "Moduli di Approfondimento".

L'attività di *training* formativo basata secondo il "Modulo Comune" affronta le tematiche seguenti (che vengono man mano adattate a seconda dell'evoluzione normativa di speciale impatto sul Decreto):

- introduzione alla normativa di riferimento e alle Linee Guida di Confindustria;
- le conseguenze derivanti dalla Società dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscano;
- caratteristiche essenziali dei reati previsti dalla norma e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
- illustrazione delle singole componenti del Modello e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere.

L'attività di *training* formativo basata sul "Modulo di Approfondimento" viene predisposta nei casi in cui, alla luce del particolare rischio in relazione a particolari attività, venga ritenuta opportuna e necessaria.

Le tematiche oggetto dei "Moduli di Approfondimento" riguardano determinati aspetti di singoli processi aziendali le cui attività, ritenute a rischio di reato, richiedono particolari modalità operative di prevenzione. Tali moduli potranno altresì essere personalizzati sulla base di esigenze specifiche richieste dagli stessi R.U.O. e concordati con l'Organismo.

## 8.2 Disposizioni generali

La partecipazione alle attività di *training* formativo sopra descritte viene formalizzata attraverso la firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'Organismo dei nominativi dei presenti.