Testo approvato dal Consiglio di Gestione il 1° giugno 2018
e aggiornato il 28 febbraio 2019, il 6 agosto 2021, il 26 giugno 2023 ed il 27 marzo 2025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI PARTE GENERALE

Indice

1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 3

1.1 INTRODUZIONE 3
1.2 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 3
1.3 IL CATALOGO DEI REATI-PRESUPPOSTO 4
1.4 SISTEMA ANTICORRUZIONE E LEGGE 190/2012 15
1.5 L'IMPIANTO SANZIONATORIO 15
1.6 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA NEI GRUPPI D'IMPRESE 17
1.7 FACOLTATIVA ADOZIONE DEL MODELLO 17
1.8 IL BENEFICIO D'ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ 18
1.9 CENNI: LINEE GUIDA CATEGORIALI 19

2 – MODELLO DI BUSINESS E ASSETTO DI GOVERNANCE 20

2.1 MISSION 20
2.2 IL RUOLO DI CAPOGRUPPO 20
2.3 GOVERNANCE 20
2.3.1 ORGANI E COMPETENZE 20
2.3.2 STRUMENTI DI GOVERNANCE 22
2.3.3 ASSETTO ORGANIZZATIVO AZIENDALE 22
2.4 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE 22
2.5 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 23

3 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 24

3.1 METODOLOGIA ADOTTATA 24
3.2 ADOZIONE E IMPLEMENTAZIONE 25
3.3 STRUTTURA E COMPONENTI 26
3.4 PRINCIPI GENERAL-PREVENTIVI 26
3.5 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE 28
3.6 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE 29
3.7 ADOZIONE 29
3.8 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO 29

4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA 31

4.1 REQUISITI E FUNZIONI 31
4.2 POTERI E RESPONSABILITÀ 31
4.3 BUDGET DI DOTAZIONE 32
4.4 PROFILAZIONE DELL'ORGANISMO 33
4.5 FUNZIONI 33
4.6 FLUSSOGRAMMA 34
4.7 SEGNALAZIONI ALL'ODV 34
4.8 WHISTLEBLOWING. 35

5 – IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE 37

5.1 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE 37
5.2 FORMAZIONE 38
5.2.1 FORMAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI 39

1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 INTRODUZIONE

In attuazione dell'art. 11, legge delega 29 settembre 2000 n. 300, l'8 giugno 2001 è stato emanato il D. Lgs. n. 231 (di seguito denominato anche il "Decreto" o semplicemente "231"), entrato in vigore il successivo 4 luglio, con cui è stata adeguata la normativa interna a convenzioni e atti internazionali in materia di responsabilità per la corruzione dei funzionari internazionali.

Il Decreto recante *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* ha introdotto nel nostro ordinamento un nuovo regime di responsabilità a carico degli enti collettivi per illecito dipendente da reato.

In particolare, esso è chiamato a rispondere dell'illecito dipendente da alcuni reati tipici commessi, nel suo *interesse* o *vantaggio*, da soggetti ad esso organici, sia apicali, che sottoposti (art. 5).

Trattasi di una responsabilità sostanzialmente di natura penale, personale e diretta dell'ente, il quale ne risponde con il proprio patrimonio (art. 8).

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità imputabile alla persona fisica autrice del reato (secondo il principio costituzionale dell'art. 27: "*societas delinquere non potest*"), si affianca un'ulteriore responsabilità – nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente penale - propria del soggetto metagiuridico.

Tale responsabilità è imputabile direttamente all'ente collettivo perché se un suo esponente aziendale ha potuto realizzare un comportamento delittuoso nell'interesse/vantaggio dell'ente, ciò è stato possibile a causa dell'esistenza di un "deficit organizzativo"[1] del quale lo stesso dovrà rispondere.

Il Decreto introduce un impianto sanzionatorio particolarmente afflittivo: all'ente è sempre irrogabile una sanzione di natura pecuniaria, oltre alla confisca del profitto del reato e l'eventuale pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, per i reati più gravi o reiterati il giudice può irrogare (cumulativamente) anche una sanzione interdittiva che può condizionare o finanche inibire la prosecuzione dell'attività.

La responsabilità amministrativa dell'ente collettivo è, in ogni caso, esclusa ove il soggetto organico abbia agito nell'*esclusivo interesse proprio o di terzi*.

1.2 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

L'art. 5 del Decreto stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono coesistere per l'imputabilità dell'ente.

[1] Colpa per disorganizzazione, configurabile in termini di non corretta o carente Policy aziendale, di sollecitazione o induzione al reato da parte del top management nei confronti dei sottoposti, o ancora di carenti, insufficienti o inefficaci presidi anti-reato.

Il primo comma circoscrive la responsabilità amministrativa ai soli reati commessi *"nel suo interesse o a suo vantaggio"*. Trattasi di un presupposto *"oggettivo"* di connessione tra un fatto di reato commesso dall'esponente aziendale e il soggetto metagiuridico. Risponde alla modalità finalistica del reato stesso, ossia la sua attitudine a curare un interesse della società o ad arrecarle un effetto vantaggioso.

I termini non configurano un'endiadi, bensì risultano alternativi: l'"interesse" ha un'indole soggettiva, inequivocabilmente riferibile alla sfera volitiva del soggetto (persona fisica) che agisce, suscettibile di una valutazione *ex ante,* consistente nella finalizzazione della condotta rispetto ad un'esigenza dell'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Situazione d'interesse che può risultare "*esclusiva o concorrente*" per l'ente, purché non esclusiva rispetto all'autore del reato o al terzo, in tal caso venendo meno il richiesto presupposto oggettivo.

Diversamente, la natura del vantaggio è oggettiva e opera *ex post:* anche in assenza di un fine *pro societate,* la realizzazione di un risultato utile per l'ente collettivo, causalmente derivante dalla condotta posta in essere dall'autore del reato, è in grado di incardinare la responsabilità del soggetto metagiuridico.

Il concetto di "vantaggio" è più ampio di quello di interesse e non presuppone necessariamente il conseguimento di un'utilità economica, potendo limitarsi a sostanziare ad es. l'acquisizione di particolari posizioni nel mercato, ovvero di una condizione di preferenza.

Quanto al presupposto soggettivo, sempre il cit. art. 5 opera una distinzione categoriale tra coloro che rivestono una funzione di gestione e rappresentanza dell'ente collettivo ("apicali") e coloro che svolgono mansioni meramente esecutive sotto la direzione ed il controllo dei primi.

Ne consegue una diversificazione dell'onere probatorio: nella prima ipotesi, di rilievo difensivo a carico dell'ente, nella seconda, dimostrativo della responsabilità a carico dell'Accusa.

Sono distinte due categorie di Esponenti aziendali[2]:

- **soggetti in "posizione apicale"**, (art. 5, comma 1, lett. a), quali "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*";
- **soggetti "sottoposti"**, (comma 1, lett. b), quali "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui alla lett. a)*", come lavoratori dipendenti, collaboratori, consulenti e *outsourcers*.

1.3 IL CATALOGO DEI REATI-PRESUPPOSTO

[2] Nel seguito unitariamente indicati quali soggetti legati da un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, anche dirigenziale, con la società ed operanti nel suo nome/interesse.

Ove ricorra il paradigma normativo del cit. art. 5, è altresì necessario che il reato posto in essere rientri tra quelli espressamente previsti dalla legge nel c.d. "catalogo".

Giusta il principio di legalità dell'art. 2, solamente le fattispecie previste da una norma di legge entrata in vigore prima della commissione del fatto tipico può rilevare ai fini dell'imputabilità all'ente collettivo della responsabilità "amministrativa" per illecito.

Il catalogo è "mobile", giacché integrato nel tempo da parte del Legislatore. Rispetto al novero minimalista dei reati definiti dal testo originario del Decreto, nel corso degli anni le fattispecie hanno subito un notevole ampliamento, coerentemente con quanto dichiarato nella Relazione accompagnatoria al Decreto: "[…] *favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati, potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento".*

L'aggiornamento del Catalogo ha storicamente costituito uno strumento di politica legislativa per contrastare o prevenire situazioni e fenomeni emergenziali, ovvero fenomeni delittuosi tipici di ambiti e settori merceologici.

Alla data del presente documento il Catalogo normativo risulta così costituito:

Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A.[3]

- *malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)*
- *indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);*
- *turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);*
- *turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);*
- *truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.)*
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)*
- *frode informatica (art. 640-ter c.p.)*
- *concussione (art. 317 c.p.)*
- *corruzione per l'esercizio delle funzioni (art. 318 c.p.)*
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)*
- *circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)*
- *corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)*
- *induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)*
- *corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)*
- *pene per il corruttore (art. 321 c.p.)*
- *istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*
- *traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)*
- *peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, indizione indebita a 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.);*
- *frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);*

[3] Come da ultimo novellati dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75.

- *[frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2, Legge 898/1986)]*
- *peculato (comma 1, art. 314 c.p.);*
- *indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.)*
- *peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);*
- *abuso d'ufficio (art. 323 c.p.[4]).*

Art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati[5]

- *documenti informatici (art. 491-bis c.p.)*
- *accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater1 c.p.)*
- *intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635- ter c.p.)*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.)*
- *estorsione (art. 629, terzo comma, 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. 21 settembre 2019, n. 105).*

Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata

- *Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)*
- *Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)*
- *Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)*
- *Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)*
- *Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)*

4 Articolo abrogato dalla L. 114/2024, art. 1, co. 1, lett. b) (c.d. legge Nordio) – è pendente questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tribunale di Firenze – Sez. III penale - con ordinanza del 24/09/2024.

5 Come da ultimo novellato dalla Legge n. 133/2019.

- *Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-bis c.p. per agevolare l´attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)*
- *Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in 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 escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)*

Art. 25, Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. 112/2024]

- *Concussione (art. 317 c.p.)*
- *Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]*
- *Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)*
- *Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)*
- *Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)*
- *Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)*
- *Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)*
- *Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)*
- *Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*
- *Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, 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.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L n. 3/2019 e dal D.L. n. 92/2024]*
- *Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019 e dalla L. 112/2024]*
- *Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
- *Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
- *Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 112/2024]*

Art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

- *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.).*

Art. 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio

- *turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);*
- *illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.);*
- *frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);*
- *frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);*
- *vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);*
- *vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);*
- *fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);*
- *contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei protocolli agroalimentari (art. 517 quater c.p.).*

Art. 25-ter, Reati societari [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]

- *False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)*
- *Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)*
- *False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)*
- *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 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]*
- *Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]*

- *Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)*
- *Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)*
- *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)*
- *False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]*

Art. 25-quater, Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

- *associazioni sovversive (art. 270 c.p.);*
- *associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);*
- *circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bia.1 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.);*
- *finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.);*
- *sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);*
- *condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);*
- *attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.);*
- *atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);*
- *atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);*
- *sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);*
- *sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);*
- *istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);*
- *cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);*
- *cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);*
- *banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);*
- *assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);*
- *impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (Legge n. 342/1976, art. 1);*
- *danneggiamento delle installazioni a terra (Legge n. 342/1976, art. 2);*
- *sanzioni (Legge n. 342/1976, art. 3);*
- *pentimento operoso (art. 5, D.lgs. 625/1979);*
- *delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.*

Art. 25-quater.1, Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

Art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale

- *Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (Art. 600 c.p.)*
- *Prostituzione minorile (Art. 600-bis c.p.)*
- *Pornografia minorile (Art. 600-ter c.p.)*
- *Detenzione o accesso a material pornografico (Art. 600-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]*
- *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.)*
- *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 603-bis c.p.)*
- *Adescamento di minorenni (Art. 609 –undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021].*

Art.25-sexies, Reati di abuso di mercato

- *Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]*
- *Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]*

Art. 25-septies, Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 e 583 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

- *Omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 589 c.p.);*
- *Lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 590 e 583 c.p.).*

Art. 25-octies, Reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) e, da ultimo, auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.). [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

- *Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]*
- *Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]*
- *Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]*
- *Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]*

Art. 25-octies1, Reati in Materia di Strumenti di Pagamento Diversi dai Contanti e Trasferimento Fraudolento di Valori [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- *Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)*
- *Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)*
- *Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)*
- *Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023 e modificato dal D.L. 19/2024]*

Art.25-novies, Delitti in materia di diritto d'autore [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]

- *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, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)*
- *Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)*
- *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; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)*
- *Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)*
- *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 legge n.633/1941) [modificato dalla L. n. 93/2023]*
- *Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.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 legge n.633/1941)*

Art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (cfr. art. 377 bis c.p.).

Art. 25-undecies, Reati Ambientali [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- *Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]*
- *Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]*
- *Delitti colposi contro l´ambiente (art. 452-quinquies c.p.)*
- *Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)*
- *Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)*
- *Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)*
- *Distruzione o deterioramento di habitat all´interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)*
- *Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)*
- *Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)*
- *Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)*
- *Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)*
- *Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)*
- *Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)*
- *Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]*
- *False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)*
- *Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)*
- *Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)*
- *Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)*
- *Cessazione e riduzione dell´impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)*

Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]

- *Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023]*
- *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)*

Art. 25 terdecies, Reati di razzismo e xenofobia

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

Art. 25 quaterdecies, Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati[6]

- *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).*

Art. 25 quinquiesdecies, Reati tributari[7]

- *dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.lgs. n. 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) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
- *Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
- *Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. n. 87/2024]*

Art. 25 sexiesdecies, Reati di contrabbando[8]

- *contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);*
- *contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);*
- *contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);*
- *contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);*
- *contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);*

[6] Articolo inserito alla L. n. 39/2019.
7 Articolo inserito dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.lgs. n. 75/2020.
8 Articolo inserito dal D.lgs. n. 75/2020.

- *contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);*
- *contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);*
- *contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);*
- *contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);*
- *contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);*
- *contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);*
- *circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);*
- *associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);*
- *altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);*
- *circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).*

Artt. 25-septiesdecies [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024] e 25-duodevicies [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022], Reati contro il patrimonio culturale

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

Legge n. 146 del 16 marzo 2006, Reati transazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente collettivo può essere chiamato a rispondere anche dei reati–presupposto commessi all'Estero, qualora:

- sia ivi commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi del cit. art. 5, comma 1;

- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ricorrano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che l'autore-persona fisica sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4 SISTEMA ANTICORRUZIONE E LEGGE 190/2012

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge 6 novembre 2012, n. 190: "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".
Da un lato, la legge stabilisce "stringenti regole etiche e comportamentali" per i dipendenti pubblici, promuovendo la "trasparenza" delle attività amministrative; dall'altro, rafforza le norme penali, colpendo in modo mirato le condotte corruttive con sanzioni più severe.
la Legge n. 190/2012 amplia la definizione di "corruzione", includendo non solo i reati già previsti, ma anche "fattispecie non qualificabili penalmente", che compromettono comunque l'integrità e il buon andamento delle amministrazioni pubbliche.

In questo contesto normativo, ASA ha deciso di potenziare il proprio sistema di controllo interno, integrando il Modello 231 con presidi anticorruzione; così facendo si amplia il perimetro di controllo, includendo sia i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D. Lgs. 231/2001, sia quelli contemplati dalla normativa anticorruzione, coprendo il fenomeno tanto sul versante "attivo" quanto su quello "passivo".
I presidi di mitigazione del rischio adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sono stati "armonizzati" con il sistema anticorruzione adottato. In quest'ottica di razionalizzazione e potenziamento, ASA ha provveduto a nominare un Referente per l'applicazione del Protocollo di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito, il "Referente").
Al Referente è stato affidato il compito di pianificare e coordinare le iniziative anticorruzione, supervisionando il rispetto del Protocollo anticorruzione e trasparenza e gli interventi necessari e assicurando il controllo sugli adempimenti di competenza.
Per ulteriori dettagli sulle misure e sui controlli anticorruzione adottati, si rimanda alla consultazione del "Protocollo di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza", approvati dal Consiglio di Gestione. Questi documenti rappresentano le fondamenta del sistema di prevenzione e repressione della corruzione, assicurando conformità normativa e tutela dell'integrità aziendale.

1.5 L'IMPIANTO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in: pecuniarie, interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.

Intanto, è sempre comminabile una **sanzione pecuniaria**, quantificata dal giudice secondo un criterio bifasico, in funzione:

- del numero di "quote" calcolate entro il *range* stabilito dalla norma, in ragione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e del comportamento (antecedente e successivo) da esso assunto;
- dell'importo unitario della singola quota, fissato in ragione delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente stesso.

Ne risulta una sanzione economica tarata in funzione dell'ente destinatario, così da risultare per esso effettiva, proporzionata e dissuasiva.

Il Decreto, nel contesto dei "trattamenti premiali", prevede che le sanzioni pecuniarie possano essere ridotte, qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità (art. 12).

Rispetto ai reati di maggiore gravità, ovvero reiterati, il giudice può irrogare (cumulativamente) anche una **sanzione interdittiva** nei confronti della specifica funzione o del comparto aziendale ad attitudine criminogena, permanendo in capo all'ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie.

Tali sanzioni sono elencate, con intensità decrescente, dall'art. 9, 2°comma:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi o confisca;
- pubblicazione della sentenza;
- sanzione alternativa del commissariamento giudiziale in luogo dello scioglimento dell'ente ove svolga un pubblico servizio, ovvero la sanzione produca una rilevante ripercussione sull'occupazione in ambito territoriale.

Giusta l'art. 17 le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelarmente irrogate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

Di regola, ricorrendo le condizioni fissate dall'art. 45 – ossia, *gravi indizi* di sussistenza della responsabilità dell'ente (*fumus*) e *fondati e specifici elementi* che facciano ritenere *concreto* il pericolo di reiterazione di illeciti della medesima indole di quello realizzato (*periculum*) - il P.M. può richiedere al giudice l'applicazione anticipata in sede cautelare di una misura interdittiva individuata nei modi di cui all'art. 46.

Sono, da ultimo, previste due sanzioni di natura reale: il *sequestro preventivo* delle cose oggetto di confisca obbligatoria e quello *conservativo* dei beni mobili ed immobili dell'ente, allorché manchino idonee garanzie per il pagamento delle sanzioni pecuniarie e del rimborso delle spese del procedimento.

La **confisca** - disposta unitamente alla sentenza di condanna – si applica anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o prodotto del reato.

Quanto alla **pubblicazione della sentenza** di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) può essere richiesta dal giudice e effettuata una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati, nonché mediante l'affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.6 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA NEI GRUPPI D'IMPRESE

Il nostro ordinamento riconosce tuttora la mera unitarietà economica, ma non anche la soggettività ed autonomia giuridica del Gruppo societario nel caso di esercizio della "Direzione e coordinamento di società ed enti", ex artt.2497 ss c.c..

Stante la soggettività giuridica ed autonomia delle società partecipate ed eterodirette da una holding, ciascuna di esse risponderà personalmente dei reati commessi nello svolgimento dell'attività d'impresa. Di talché, l'onere di autorganizzazione in chiave di prevenzione dei reati riguarderà ciascuna di esse, che valuterà l'opportunità dell'adozione di un proprio Modello 231 e lo calibrerà alle proprie peculiarità.

La Capogruppo potrà esercitare una *moral suasion* all'adozione del Modello e fornire linee guida ed indicazioni attuative all'insegna dell'omogeneizzazione e del coordinamento, nonché definire nel Codice etico i principi valoriali ed ideali condivisi.

1.7 FACOLTATIVA ADOZIONE DEL MODELLO

L'art. 6 del Decreto sancisce la facoltativa adozione ("onere") del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità penal-preventiva da parte del singolo ente collettivo.

Ciò nondimeno, l'esponenziale incremento legislativo delle eterogenee fattispecie di reato ricomprese nel Catalogo 231 – oltre all'espressa obbligatorietà del MOG sancita da talune normative speciali o rivolte a peculiari tipologie di ente collettivo - sostanziano oggi una sorta di "doverosa" adozione di esso.

Inoltre, taluna Giurisprudenza civilistica ha ritenuto risarcibile il danno subito dalla società condannata per responsabilità da illecito ex d.lgs. n. 231/2001, in quanto sprovvista di un idoneo Modello, da parte degli amministratori che non ne avevano disposto ante reato l'adozione.

La scelta di dotarsi di un Modello ne impone la costruzione "*tailor made*" sui caratteri peculiari dell'ente empirico, in termini di assetto organizzativo ed operativo, di linea di *business*, di *background* storico-giudiziario, di rilievo dimensionale, ecc.

La verifica di adeguatezza, di efficacia e di effettività del Modello adottato resta riservata per legge al giudice penale e da esso operata *post factum*, mediante una verifica prognostica *ex ante*[9].

1.8 IL BENEFICIO D'ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ

Il Decreto sancisce che la facoltativa adozione *ante* reato di un congruo Modello penal-preventivo, del quale venga accertata *post factum* l'adeguatezza ed effettività dal giudice penale, valga la concedibilità del beneficio d'esimente da responsabilità dell'ente collettivo, sebbene un reato sia stato effettivamente realizzato.

Infatti, ciò che si chiede all'ente è un approccio organizzativo e operativo in chiave di prevenzione dei reati della medesima *species* di quello eventualmente verificatosi, non certo l'obbligo d'impedirne comunque la realizzazione (*nemo ad impossibilia tenetur).*

L'impianto organizzativo, i presidi e i sistemi di controllo devono essere idonei a limitare la probabilità di accadimento dei reati, ovvero a ricondurne la potenzialità commissiva ad un livello accettabile. Livello da identificare nella situazione in cui ogni ulteriore misura prevenzionale produrrebbe un costo, senza alcun risultato aggiuntivo[10].

Per l'operatività della scriminante penale a favore dell'ente, gli artt. 6 e 7 prevedono un diverso regime regolamentare.

L'art. 6, rispetto al reato commesso dai "Soggetti in posizione apicale", prevede che l'Ente non risponda se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (Organismo di Vigilanza di seguito, per brevità, anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

[9] Il giudizio di accertamento dell'adeguatezza ed effettività del Modello cautelare esistente è riservato al giudice penale mediante una valutazione postuma, ma effettuata risalendo alle conoscenze tecnico-giuridiche-organizzative al momento dell'adozione del Modello consolidate e disponibili per l'ente. Cfr. sent Cass. Pen. Sez. V, 30 gennaio 2014 n. 4677, caso Impregilo.

[10] Secondo le Linee Guida di Confindustria (31 marzo 2008) il Modello risulta idoneo quando l'agente potrà realizzare un reato di natura dolosa solo aggirando fraudolentemente le prescrizioni comportamentali previste ed un reato colposo o assumendo una condotta volontaria volta alla realizzazione del reato doloso.

- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione adottati dall'Ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Rispetto al reato commesso dai "Soggetti sottoposti all'altrui direzione" il successivo art. 7 prevede che l'ente collettivo sia responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di essi. Inosservanza che si presume esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nell'ipotesi di commissione di un reato in carenza di MOG, resta possibile l'elaborazione ed adozione di esso *post delictum*; ma in tal caso, all'ente non sarà concedibile il beneficio d'esimente, ma solo trattamenti premiali minori (i.e. riduzione delle sanzioni irrogabili).

1.9 CENNI: LINEE GUIDA CATEGORIALI

Ex art. 6, comma 3, i Modelli penal-preventivi possono essere adottati sulla base di Codici di comportamento redatti dalle Associazioni categoriali rappresentative degli enti, aventi rilevanza nazionale, comunicati al Ministero della Giustizia e da questo formalmente validati.

In attuazione di siffatto disposto normativo, per prima Confindustria ha redatto e sottoposto al vaglio ministeriale proprie "*Linee guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa*", operando talune scelte organizzative e approfondendo alcune misure di presidio e controllo rispondenti alle peculiarità del settore merceologico di appartenenza.

Per l'elaborazione del proprio Modello di organizzazione e di gestione ASA ha tenuto conto delle indicazioni offerte dalle Linee guida di Confindustria.

2 – MODELLO DI BUSINESS E ASSETTO DI GOVERNANCE

2.1 MISSION

ASA, acronimo di AZIENDA SERVIZI AMBIENTALI S.P.A. (nel seguito, per brevità ASA o la Società) è una società per azioni mista a capitale prevalentemente pubblico, costituito da alcuni Comuni ricadenti nell'Ambito Territoriale Ottimale n. 5 "Toscana costa" di cui alla L.R. n. 81/1985, nonché da un Socio industriale privato.

Ancorché la quota detenuta dai Soci pubblici risulti maggioritaria, non ricorrono i presupposti dell'art. 2359 Cod. civ. idonei a determinare la situazione di "controllo" societario.

La Società, in qualità di Gestore Unico, opera nel Servizio Idrico Integrato che eroga in via esclusiva i servizi pubblici di captazione, adduzione, trattamento e distribuzione di acque potabili e industriali; di raccolta, riciclo, depurazione delle acque reflue e meteoriche; di trattamento dei fanghi di depurazione; di raccolta e collettamento delle acque anche per usi industriali.

Eroga, altresì, servizi pubblici di Distribuzione del gas metano ed è concentrata su linee strategiche nel campo della produzione energetica tradizionale (gas naturale liquido) e alternativa (eolico e fotovoltaico).

In tali attività ASA persegue obiettivi e principi di efficacia ed efficienza nel costante miglioramento della qualità e degli standard di servizio erogati agli Utenti.

2.2 IL RUOLO DI CAPOGRUPPO

ASA esercita attività di "Direzione e coordinamento" ai sensi e per gli effetti degli artt. 2497 ss. Cod. civ. nei confronti di alcune Società.

2.3 GOVERNANCE

Il modello di amministrazione e controllo prescelto da ASA è il sistema c.d. "Dualistico"di cui agli artt. 2409 octies e ss. Cod. civ..

2.3.1 ORGANI E COMPETENZE

Assemblea

L'Assemblea è l'organo sovrano ed è costituita dai Soci in persona dei loro legali rappresentanti o dei soggetti espressamente delegati. Le competenze dell'Assemblea, ordinaria e straordinaria, sono definite dalla Legge e dallo Statuto.

Consiglio di Gestione

Il Consiglio di Gestione (anche "CdG") è l'Organo di vertice nell'ambito del sistema amministrativo e svolge funzioni d'indirizzo, supervisione strategica e di gestione esclusiva dell'impresa ed è investito dei più ampi poteri, essendo ad esso demandato di compiere, sotto il controllo del Consiglio di Sorveglianza, tutti gli atti che ritenga opportuni e di propria competenza per l'attuazione dell'oggetto sociale.

La sua disciplina è data dalle disposizioni di legge, regolamentari e dallo statuto.

Presidente del CdG

Il Presidente promuove l'effettivo funzionamento del Sistema di governo societario, in particolare, del Consiglio di Gestione, favorendo la dialettica tra consiglieri esecutivi e non esecutivi.

Ha la responsabilità di svolgere i compiti ad esso assegnati dallo statuto e dai regolamenti.

Consiglieri Delegati

Il Consiglio di Gestione può delegare proprie attribuzioni ad uno o più dei propri membri, nei modi e nei limiti di cui all'art. 2381 3°, 4° e 5° comma cod. civ..

Può impartire al delegato direttive, avocare a sé operazioni, richiedere informazioni.

Uno di essi ha la rappresentanza legale della Società e la firma sociale di fronte ai terzi ed in giudizio.

Consiglio di Sorveglianza

È l'Organo collegiale ("CdS") avente funzioni di controllo, di vigilanza sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, nonché sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Società (e del Gruppo).

Società di Revisione

Il Consiglio di Sorveglianza propone all'Assemblea dei Soci, con il supporto di specifiche motivazioni, la società di Revisione esterna cui attribuire il controllo contabile e la vigilanza sulla revisione legale dei conti annuali e consolidati, in posizione di indipendenza.

Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

Sebbene costituisca un ufficio indipendente in staff al Consiglio di Gestione che lo nomina e revoca, l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, informa periodicamente l'Organo amministrativo in ordine alle attività svolte, segnala comportamenti non coerenti con il Modello eventualmente verificatisi e ne propone modifiche ed aggiornamenti, nonché l'adozione di provvedimenti in chiave penal-preventiva.

2.3.2 STRUMENTI DI GOVERNANCE

ASA ha sviluppato un insieme di strumenti di *governance*, oggetto di continua verifica e adeguamento in linea con l'evoluzione del contesto normativo, delle prassi operative e dei mercati; essi sono periodicamente monitorati per verificarne il livello di applicazione.

Oltre alle norme di legge vigenti ed alle prescrizioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001, rilevano:

- *Statuto;*
- *Regolamento del CdG;*
- *Regolamento aziendale;*
- *Procedure aziendali;*
- *Protocollo di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*

2.3.3 ASSETTO ORGANIZZATIVO AZIENDALE

ASA risulta dotata di un Organigramma e di un Funzionigramma o Job FS che definiscono ruoli, mansioni e responsabilità di tutti gli Esponenti aziendali**.**

La Società è organizzata in aree aziendali, presidiate da responsabili formalmente nominati e si articola in funzioni e presidi organizzativi che operano nell'ambito e nei limiti delle proprie attribuzioni, in coordinamento operativo con le altre, in conformità alle prescrizioni delle procedure aziendali ed in esecuzione delle linee strategiche e gestionali impartite dall'Organo amministrativo.

2.4 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Il Sistema di deleghe e procure è improntato ad un equilibrio tra esigenza di "sicurezza" nell'azione di prevenzione dei reati (es. tracciabilità ed evidenza delle attività sensibili) e quella di consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si distingue la "delega", quale atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative, dalla "procura", quale negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa nei confronti dei terzi.

Ai titolari di funzioni aziendali, per il cui esercizio siano necessari poteri di rappresentanza della Società, viene conferita una "procura generale funzionale", di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri ad essi conferiti con la "delega".

Per un'efficace prevenzione dei reati il Sistema delle deleghe risulta conformato ai seguenti principi:

a) le deleghe devono coniugare ciascun potere gestionale con la relativa responsabilità e con una adeguata collocazione nell'Organigramma, nonché essere aggiornate in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi;
b) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed univoco:
   - i poteri del delegato, precisandone i limiti di esercizio;
   - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato debba riportare gerarchicamente;
c) i poteri gestionali delegati e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

Quanto al Sistema di attribuzione delle procure ai fini di un'efficace prevenzione dei reati risultano:

a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto d'incarico debitamente definiti anche in termini di estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa;
b) la procura può essere conferita a persone fisiche o giuridiche (in persona dei loro legali rappresentanti);
c) una procedura *ad hoc* deve disciplinare e garantire l'aggiornamento tempestivo delle procure rilasciate.

Il Sistema di deleghe e procure è oggetto di verifica anche a cura dell'Organismo di Vigilanza che, nell'esercizio delle proprie funzioni ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, ne valuta l'adeguatezza e coerenza con la peculiare realtà della Società.

2.5 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Tutti gli Esponenti aziendali, nell'ambito delle proprie funzioni e mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo interno adottato dalla Società, tenendo conto dei progressi tecnologici disponibili e in linea con gli interessi aziendali.

La valutazione del regolare funzionamento delle principali aree di controllo, nonché dell'efficacia ed effettività dello stesso, compete al Consiglio di Sorveglianza.

3 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 METODOLOGIA ADOTTATA

Tenendo conto della normativa di settore, delle istruzioni delle *Authorities*, nonché delle Linee guida redatte da Confindustria, la Società con il supporto di consulenti esterni ha provveduto ad elaborare un Modello di organizzazione, gestione e controllo in chiave anti-reato, "calibrato" sulla realtà organizzativa ed operativa di ASA e idoneo a rilevare le situazioni potenzialmente sensibili nell'operatività delle funzioni aziendali, avendo riguardo alla concreta potenzialità commissiva in ciascun ambito aziendale, rispetto alle ipotesi di reato definite dal d.lgs. 231/2001.

L'intervento di elaborazione del Modello penal-preventivo è stato articolato nelle seguenti Fasi successive:

- **Ricognizione informativa e documentale**

Preliminarmente è stata condotta la raccolta e disamina di informazioni, dati e documentazioni ufficiali – mediante interviste a Responsabili aziendali e compilazione da parte loro di *check-list* dedicate, oltre alla consegna di copie documentali - che ha permesso sia l'acquisizione di elementi conoscitivi che la ricostruzione della "fotografia", veritiera ed attuale della struttura organizzativa, gestionale ed operativa della Società, indispensabile alla costruzione di un Modello "*tailor made*".

- **Censimento e graduazione delle potenzialità commissive dei reati**

Previa analisi dei processi aziendali, sono state rilevate le aree "sensibili"ai fini della responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001 e "mappate" le potenzialità commissive dei singoli reati-presupposto di cui al Catalogo 231 vigente.

L'*output* risultante ha identificato: i) le attività/processi a potenziale attitudine criminogena, ii) i soggetti gestori e, quindi, potenziali autori della condotta illecita; e iii) la graduazione del rischio rilevato in termini di effettiva e concreta potenzialità commissiva.

- **Elaborazione di strumenti prevenzionali**

Sono stati redatti i Protocolli comportamentali di parte Generale e Speciale, definenti gli strumenti e i presidi destinati a prevenire (i.e gestire il rischio) la commissione delle tipologie di rischio-reato mappate.

Segnatamente, con il presente documento vengono definiti principi di comportamento e strumenti di controllo general-preventivi, ossia rivolti a tutti gli Esponenti aziendali e Collaboratori anche esterni[11].

[11] Termine che nel presente documento indica i fornitori di beni, opere, servizi anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli outsourcers esterni, non legati ad ASA. da vincoli societari o di subordinazione, bensì da rapporti contrattuali e non occasionali.

Con i Protocolli Speciali, invece, sono definiti gli strumenti di natura special-preventiva, ossia presidi, sistemi di *monitoring* e prescrizioni comportamentali speciali e vincolanti i soli soggetti operanti negli ambiti aziendali risultati "critici" o "sensibili".

Il limite dell'azione prevenzionale richiesta dal Decreto non coincide con la completa neutralizzazione del rischio-reato, quanto nella gestione dello stesso, in termini di contenimento delle potenzialità commissive di reati della medesima *species*.

Tale condizione di equilibrio ricorre qualora ogni ulteriore presidio e misura regolamentare non comporterebbe un *plus* prevenzionale, ma solamente un costo aggiuntivo.

- **Redazione del Sistema Disciplinare Interno**

Ultimo componente del MOG, elaborato in conformità alle prescrizioni dello statuto dei lavoratori e dei CCNL applicati da ASA, è il documento che fissa la procedura di rilevazione, contestazione, accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari agli Esponenti aziendali autori di violazioni di prescrizioni del Modello 231.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dai Protocolli, dal Codice Etico compreso il Protocollo di Prevenzione della Anticorruzione e per la Trasparenza sia qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio sia quando il comportamento arreca un danno alla Società.

3.2 ADOZIONE E IMPLEMENTAZIONE

Attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del proprio Modello, ASA si propone di perseguire i seguenti principali obiettivi:

- conformare l'attività e i comportamenti di tutti gli Esponenti aziendali e Collaboratori a legalità e *compliance* alle norme di legge ed ai principi declinati dal Codice etico;
- determinare nei soggetti gestori di "attività sensibili", la consapevolezza di poter incorrere - violando le regole comportamentali - in conseguenze sanzionatorie di natura disciplinare e/o contrattuale, oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, giacché contrarie – quand'anche la Società ne risultasse apparentemente beneficiaria degli effetti – oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ed alla normativa interna cui ASA informa l'esercizio della propria attività aziendale;
- consentire, grazie al monitoraggio delle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, onde prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

A valle dell'elaborazione del Modello 231, nei modi e nei contenuti qui illustrati, la sua adozione si realizza attraverso la formale approvazione e adozione con deliberazione consiliare e la successiva implementazione, a cura di quest'ultimo, attraverso le operazioni

di internalizzazione dell'intero MOG nel contesto aziendale e di esternalizzazione di componenti di esso (es. del Codice etico e dei Protocolli Generali).

3.3 STRUTTURA E COMPONENTI

Il Modello di ASA, quale strumento unitario, è costituito dai seguenti componenti essenziali:

- Codice etico e comportamentale;
- Protocolli comportamentali di Parte Generale;
- Matrici di Mappatura dei rischi-reato;
- Protocolli Comportamentali di Parte Speciale;
- Sistema Disciplinare Interno;
- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono indispensabili complementi del MOG le successive azioni di Informazione e di Formazione dei destinatari, nonché l'attivazione di Flussi informativi diretti all'OdV.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel suo rilievo unitario e funzionale è, quindi, finalizzato ai seguenti obiettivi:

- delineare i principi e le norme che devono guidare i comportamenti del Top Management e del Personale dipendente, nonché di tutti i Collaboratori operanti in nome o nell'interesse della Società, al pieno rispetto della legge e dei più alti principi etici;
- istituire ed implementare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso curandone, altresì, il costante aggiornamento;
- istituire un complesso di regole e di controlli interni volti ad individuare, rispetto alle attività e ai processi, i reati a rischio di verificazione e gli specifici strumenti atti a contenerli e gestirli, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, indispensabili all'esercizio della vigilanza ed alla rilevazione di situazioni di eventuale inosservanza delle prescrizioni.

3.4 PRINCIPI GENERAL-PREVENTIVI

I comportamenti di tutti gli Esponenti aziendali devono conformarsi alle prescrizioni di cui alle vigenti disposizioni di legge, a quelle del Codice Etico, a quelle del MOG adottato, nonché degli altri codici/disposizioni deontologiche cui ha formalmente aderito o aderirà ASA.

L'adeguata proceduralizzazione (definente obiettivi, poteri, limiti, responsabilità e compiti operativi) dei processi "a rischio" o sensibili costituisce primaria e indispensabile forma di presidio in funzione della quale è stato elaborato e calibrato il Modello.

I principi applicabili prevedono soluzioni organizzative che:

- assicurino la necessaria separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo, evitando situazioni di conflitto d'interesse nell'assegnazione delle competenze;
- siano in grado di identificare e gestire tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi;
- stabiliscano attività di controllo a ogni livello operativo e consentano l'univoca e formalizzata individuazione di compiti e responsabilità, in particolare di correzione delle irregolarità riscontrate;
- assicurino sistemi informativi affidabili e idonee procedure di *reporting* ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- garantiscano che le anomalie riscontrate dalle unità operative, dalla funzione di revisione interna o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza;
- consentano la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale.

Per ogni attività e processo sono previsti - laddove possibile - adeguati controlli di linea e/o di rischio cui sono affiancati opportuni controlli di revisione volti a definire l'adeguatezza dei presidi individuati e la regolarità dell'operatività.

Ciascun Esponente aziendale coinvolto nelle attività ne osserva e fa osservare il contenuto e segnala tempestivamente al superiore gerarchico – sempreché non sia dovuto il *reporting* diretto all'Organismo di Vigilanza - ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia della procedura medesima perché possa essere opportunamente corretto.

Qualora si verifichino circostanze:

- non espressamente regolamentate dalla procedura;
- di dubbia interpretazione/applicazione;
- condizionanti l'applicazione della procedura medesima,

è fatto obbligo a ciascun Esponente aziendale coinvolto di rappresentare tempestivamente tali circostanze al proprio Responsabile gerarchico.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

È fatto espresso divieto a tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- di porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001 c.s.m.;
- di porre in essere comportamenti che, seppur non sostanzianti la fattispecie di reato, possano potenzialmente esserne strumento, o agevolarne la consumazione;
- di assumere condotte e gestire azioni e processi nei modi e nei tempi non conformi alle procedure aziendali vigenti;

- di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto d'interesse;
- di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari o incaricati di un pubblico servizio, nonché di dar seguito a loro richieste d'indebiti vantaggi;
- di operare qualsiasi operazione finanziaria nei confronti di chiunque con modalità non conformi alla legge ed alle procedure aziendali vigenti presso ASA.

PRINCIPI DI CONTROLLO

Essi operano in modo vincolante per tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione in modo da:

- definire i livelli autorizzativi e di controllo per il compimento di ciascuna fase operativa caratteristica di un processo;
- ripartire i poteri, le responsabilità e i presidi di controllo, onde impedire la concentrazione sul medesimo soggetto della gestione esclusiva ed autoreferenziale dei processi;
- garantire la sufficiente separatezza tra funzioni operative e di controllo;
- la documentabilità delle attività di controllo, supervisione e vigilanza;
- la costante identificazione, misurazione e *monitoring* dei principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi per l'esercizio dell'attività istituzionale;
- la tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino i caratteri e le modalità dell'operazione e i soggetti coinvolti;
- la veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento dei processi, all'esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al *reporting* ad Organi sociali e ad *Authorities* di vigilanza.

3.5 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

È l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto a richiedere la definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

In tale direzione opera, tra l'altro, l'indicato Sistema di deleghe di poteri e di procure adottato da ASA, sotto il *monitoring* del Consiglio di Gestione.

Tutte le procedure regolanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni della verificabilità, della trasparenza e pertinenza, dell'inerenza con l'attività aziendale, devono adottare strumenti consolidati nella prassi amministrativa (ad es. poteri di firma abbinati; frequenti operazioni di riconciliazione; supervisione e *monitoring*; attivazione di "*red flag*" per la rilevazione di anomalie e disfunzionalità dei processi e dei comportamenti).

3.6 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE

Risultano componenti essenziali del Modello penal-preventivo ex d.lgs. n. 231/2001:

Codice Etico

Per l'efficace prevenzione dei reati è indispensabile la ricorrenza di un contesto aziendale caratterizzato dall'integrità etica e da una condivisa sensibilità al controllo, capace di permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza.

Di talché, ASA ha adottato il Codice Etico con deliberazione del Consiglio di Gestione e ne ha curato la diffusione a tutti gli interessati.

Esso proclama i principi valoriali condivisi, conseguentemente declinati nella configurazione dei comportamenti attesi dagli Esponenti aziendali (apicali e sottoposti) e da chi collabora con/per ASA.

Da un punto di vista funzionale, il Codice Etico è volto a:

- garantire l'esplicita posizione assunta dalla Società in merito ai comportamenti dovuti dai soggetti apicali e dai sottoposti, dai propri collaboratori, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto;
- integrare i riferimenti utili all'assunzione di comportamenti operativi adeguati in ogni circostanza a seguito della valutazione dei rischi.

Sistema Disciplinare

Gli artt. 6 e 7 del Decreto, per l'effettività ed efficacia del Modello, richiede l'adozione di un Sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare l'eventuale violazione delle prescrizioni ivi indicate.

ASA ha, quindi, adottato un 'Sistema Disciplinare' che definisce la procedura di contestazione dell'addebito, di conduzione della fase istruttoria, nonché di irrogazione all'autore della violazione di misure disciplinari congrue ed efficaci, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché dalle leggi e regolamenti vigenti.

3.7 ADOZIONE

L'adozione del Modello risulta una facoltà per ogni ente collettivo (art. 6); tuttavia l'Organo amministrativo di ASA ha ritenuto di adottare ed implementare un Modello 231 calibrato sulle caratteristiche peculiari della Società.

3.8 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

Il Consiglio di Gestione, su istanza o suggerimento dell'Organismo di Vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento periodico del MOG e all'adeguamento necessario in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto organizzativo ed operativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modificazione delle aree di *business*;
- novelle normative, nonché integrazione del catalogo dei reati-presupposto di cui al Decreto;
- risultanze dei controlli;
- significative o reiterate violazioni delle prescrizioni del Modello adottato.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica, attraverso una specifica valutazione cui sovrintende l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo può, comunque, proporre la revisione del Modello o di componenti di esso ogni qualvolta lo ritenga necessario, ovvero qualora accerti anomalie o malfunzionamenti nell'operatività degli strumenti di prevenzione dei reati, accertate in esito a verifiche, riscontri, o a segnalazioni ricevute da Responsabili di funzioni aziendali, ovvero da *whistleblowers*.

4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 REQUISITI E FUNZIONI

L'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto indica, quale condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza dell'ente (nel seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

I requisiti richiesti per l'Organismo sono:

- **Autonomia e Indipendenza:** non attribuzione, né esercizio, di compiti operativi presso l'ente e disponibilità di un proprio budget di spesa;
- **Professionalità:** conoscenze ed esperienze specialistiche, proprie di chi svolge attività ispettiva e legale;
- **Continuità d'azione:** esercizio non occasionale delle funzioni e creazione di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Viene inoltre richiesta l'i**nerenza** all'ente, intendendosi quale connessione e relazione continuative di esso con la realtà aziendale, oggetto della vigilanza.

4.2 POTERI E RESPONSABILITÀ

La funzione riservata all'Organismo è di vigilanza continuativa su adeguatezza, efficacia, aggiornamento e rispetto del Modello adottato.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo o struttura dell'ente.

Sono ad esso conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari all'esercizio della vigilanza, rivolta tra l'altro:

- all'osservanza del MOG da parte delle strutture interessate di ASA, attraverso una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi aziendali, onde rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale o rischiose;
- all'efficacia ed efficienza dei processi operativi e di controllo, in funzione dell'assetto organizzativo ed operativo, nel prevenire comportamenti illeciti;
- al rispetto delle norme del Decreto ed alla *compliance* alle leggi applicabili, anche avvalendosi del supporto delle competenti strutture aziendali all'uopo delegate;
- all'aggiornamento del Modello, delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati.

A tal fine sono ad esso affidati i seguenti compiti e poteri:

- procedere alla propria organizzazione mediante la redazione ed adozione di un Regolamento dell'OdV;
- effettuare direttamente, ovvero avvalendosi di strutture aziendali o esterne (consulenti all'uopo incaricati) verifiche mirate o anche ispezioni su specifiche attività a rischio, avendo libero accesso a documentazioni ed informazioni;
- promuovere la revisione periodica e l'aggiornamento della Mappatura dei rischi-reato e formulare al Consiglio di Gestione eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello (o di componenti di esso);
- coordinarsi con l'Organo amministrativo e con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e per definire eventuali proposte di miglioramento;
- supervisionare le iniziative di Informazione/Formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Decreto e del Modello in ambito aziendale, promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il Sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse da verifiche e controlli, una valutazione periodica sull'adeguatezza ed efficacia del Modello vigente e la sua conformità al Decreto ed agli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali consolidatisi in materia;
- segnalare periodicamente all'Organo amministrativo e ai responsabili delle funzioni aziendali competenti, eventuali violazioni o carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, ovvero di cui se ne sia avuta notizia da *Whistleblower*, affinché possano essere adottati gli opportuni provvedimenti;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dal Sistema disciplinare nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'Organo amministrativo in qualità di Datore di lavoro all'irrogazione di esse;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei Flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute dai Responsabili delle varie funzioni;
- fornire chiarimenti ed interpretazione sul significato e l'applicazione delle prescrizioni del Modello.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico.

Le divulgazioni di tali informazioni potranno essere effettuate solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.3 BUDGET DI DOTAZIONE

Il Consiglio di Gestione assegna, per ogni esercizio sociale, un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza sulla base delle richieste di quest'ultimo formalmente presentate.

L'Organismo ne dispone liberamente e personalmente, salvo l'obbligo di rendicontazione annuale, con contestuale richiesta di eventuale ricostituzione nel caso di intervenuto utilizzo.

Il *budget* di dotazione deve essere impiegato esclusivamente per esborsi o impegni di spesa relativi all'espletamento delle sue funzioni (es. per incarichi consulenziali, richieste di parere, certificazioni esterne, ecc.).

L'attivazione della procedura di spesa avviene a firma del Presidente dell'Organismo e la funzione Amministrazione provvede alla tempestiva esecuzione.

4.4 PROFILAZIONE DELL'ORGANISMO

ASA ha adottato la profilazione del proprio OdV in forma plurisoggettiva e mista, costituito da tre membri, di cui due esterni, uno dei quali avente funzioni di Presidente, ed uno interno individuato nel responsabile di una funzione aziendale competente in materia.

Il membro intero può svolgere anche le funzioni di Segretario dell'Organismo.

4.5 FUNZIONI

L'Organismo di Vigilanza annualmente redige una propria Relazione destinata al Consiglio di Gestione con la quale illustra le attività svolte, gli esiti dei controlli e delle verifiche eseguite, le eventuali criticità emerse, nonché l'adeguatezza del Modello vigente.

Evidenzia, altresì, l'eventuale esigenza di aggiornamento, gli interventi suggeriti e i temi di rilevanza in materia.

Nella Relazione l'Organismo definisce anche il Piano annuale di attività previste per l'anno successivo, nonché delle verifiche, anche su aspetti di interesse, da effettuare a cura di Funzioni aziendali interne o di Consulenti esterni.

Ove vengano rilevate gravi violazioni del Modello, l'OdV provvede a darne immediata segnalazione all'Organo amministrativo.

Il Consiglio di Gestione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV; quest'ultimo, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione del predetto Organo per motivi urgenti, ovvero di partecipare a riunioni consiliari – senza poter esprimere alcun voto – su argomenti posti all'ordine del giorno aventi rilievo per l'esercizio della vigilanza.

Nell'ottica del coordinamento viene, comunque, previsto un incontro infrannuale dell'Organismo di Vigilanza con il Consiglio di Gestione.

Ogni riunione dell'Organismo viene verbalizzata dal Segretario sul libro riunioni dell'OdV all'uopo istituito e conservato.

4.6 FLUSSOGRAMMA

Per assicurare la disponibilità di informazioni aggiornate, veritiere ed esaustive riguardanti la Società, sono individuati i Responsabili aziendali tenuti a trasmettere – all'indirizzo di posta elettronica riservato - all'Organismo di Vigilanza alle scadenze indicate, ovvero "ad evento", specifiche informazioni e documentazioni.

L'Organismo di Vigilanza, una volta insediatosi, provvede a redigere tale documento denominato "Flussogramma", inviandolo al Consiglio di Gestione con richiesta di provvedere alla circolarizzazione a tutti gli Esponenti aziendali indicati.

L'adempimento di tale attività informativa sostanzia per i soggetti tenuti un obbligo giuridico, la cui violazione comporta il sanzionamento disciplinare.

4.7 SEGNALAZIONI ALL'ODV

A parte le comunicazioni di cui al cit. Flussogramma, ciascun Esponente aziendale, quale Destinatario del Modello, è tenuto ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza di ASA in ordine ad ogni violazione di cui abbia conoscenza, ovvero di casi di anomalia funzionale o irregolarità potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231/01.

Tale obbligo è espressione del più ampio dovere di diligenza e di fedeltà del prestatore di lavoro ex artt. 2104 e 2105 c.c..

La Società garantisce i Segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione – a prescindere dalla rispondenza del fatto segnalato - assicurando altresì la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone.

Segnatamente, l'obbligo di comunicazione ha ad oggetto – salvo ulteriori integrazioni disposte dall'OdV - le informazioni concernenti:

- la commissione di un reato-presupposto ex Decreto, ovvero la realizzazione di reati che possano avere un rilievo agevolativo, strumentale o di supporto alla commissione di essi;
- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle Funzioni aziendali addette;
- 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 Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti, sempre in relazione ai reati di cui al Decreto;

- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo;
- notizie di procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti contro i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione con indicazione delle relative motivazioni;
- comunicazioni inerenti modifiche dell'assetto organizzativo (es. Organigramma, Funzionigramma, Regolamento aziendale, Procedure aziendali, ecc.);
- pratiche non in linea con le procedure aziendali vigenti;
- rapporti dei Responsabili di funzioni aziendali in merito all'esercizio delle loro attività di controllo da cui possano emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle prescrizioni del Decreto;
- ogni modifica/integrazione del Sistema delle deleghe, dei poteri e delle procedure adottato;
- andamento dell'attività di gestione da parte del CdG.

Il soggetto che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può:
- contattare il proprio diretto superiore (per i dipendenti);
- trasmettere segnalazione scritta alla sede della Società, o a mezzo e–mail alla casella di posta elettronica istituita e riservata all'Organismo di Vigilanza (odv@asa.livorno.it).

Il dipendente che intenda usufruire del regime di protezione e delle tutele previste dalla normativa D.L. 34/2023 "Whistleblowing" deve procedere ad eseguire la segnalazione in conformità alla relativa procedura di cui al paragrafo successivo.

4.8 WHISTLEBLOWING.

Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.*"

Il nuovo decreto disciplina, sulla base delle disposizioni della Direttiva Europea, la protezione dei cosiddetti whistleblowers e dunque delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. A seguito della novità normativa intervenuta, ASA ha adottato una specifica Policy, che sostituisce il regolamento precedentemente in uso, ed ha aggiornato il proprio Codice Etico e Comportamentale, il Modello di Organizzazione e Gestione ed Sistema Disciplinare da esso previsto.

Violazioni:

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativa ai seguenti settori:
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziaria dell'Unione (ad es. appalti pubblici, tutela dell'ambiente, protezione dati personali, sicurezza informatica ecc.)
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno (ad es. concorrenza ed aiuti di Stato)
- atti o omissioni che vanificano oggetto o finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione;

La segnalazione può anche avere ad oggetto informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti ed i fondati sospetti.

Esclusioni

Le disposizioni del decreto 24/2023 non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto 24/2023;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale (a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea).

Canali di segnalazione interno:

ASA istituisce un canale di segnalazione attivando un portale accessibile dalla specifica sezione del sito web aziendale al link https://asa.integrityline.com

Il canale, mediante l'utilizzo di appositi strumenti di crittografia garantisce la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale interno di ASA è affidata all'Internal Audit soggetto autonomo, dedicato ed appositamente formato.

Il soggetto individuato per la gestione delle segnalazioni provvede a quanto segue:

- rilascia, entro 7 giorni l'avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- può richiedere eventuali integrazioni;
- da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro al segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni di cui sopra;

Denunce o segnalazioni infondate

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dal decreto 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Ulteriori canali di segnalazione previsi dal decreto 24/2023

Per le segnalazioni, il whistleblower può altresì utilizzare, alle condizioni e con le modalità previste dal decreto 24/2023, il canale esterno gestito da ANAC e le divulgazioni pubbliche. Tali strumenti di segnalazioni sono richiamati ed illustrati nella Policy adottata da ASA e resa disponibile e visibile nei luoghi di lavoro e nella apposita sezione del sito aziendale.

5 – IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

5.1 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

Ogni informazione riguardante l'adozione e l'aggiornamento (periodico o ad evento) del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ovvero di componenti di esso, viene prontamente comunicata a tutti gli Esponenti aziendali a cura del Consiglio di Gestione, mediante avviso o circolare, formalmente trasmessa e riscontrata dal destinatario.

Ogni Esponente aziendale ha ricevuto al momento dell'assunzione, o successivamente al momento dell'adozione del documento, copia (cartacea o informatica) del Modello 231 di ASA e dei documenti allegati e correlati.

Resta per esso la possibilità di accedere mediante la intranet aziendale e di consultare l'intera documentazione costituente il MOG.

La diffusione si distingue nelle operazioni di "internalizzazione " del MOG nei confronti di tutti gli Esponenti aziendali e di "esternalizzazione" di componenti specifici di esso (Codice etico; Protocolli comportamentali di parte Generale; Sistema Disciplinare) a favore degli *Stakeholders* mediante pubblicazione sul Sito aziendale, ovvero consegna di copia ai Collaboratori della società (es. consulenti, fornitori, *outsourcer*s).

5.2 FORMAZIONE

Onde sensibilizzare i Destinatari del Modello sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sui rischi-reato potenzialmente presenti nel contesto aziendale e sulle procedure prevenzionali adottate, ASA realizza, secondo le indicazioni e con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, attività di Formazione strutturata, sistematica, obbligatoria e diversificata per le diverse categorie di destinatari (membri degli Organi sociali; Responsabili aziendali; Personale; Collaboratori)[12].

I singoli moduli formativi devono essere erogati da docenti qualificati, previamente selezionati, attraverso attività di formazione *in house* e, per il Personale dipendente, anche attraverso piattaforme dedicate di *e-learning*.
La partecipazione ai moduli formativi è obbligatoria per tutti gli Esponenti aziendali e deve essere documentata, con rilevazione della presenza in apertura e in chiusura della sezione formativa; successivamente, dovrà essere effettuato un *feedback* dell'effettivo apprendimento da parte del singolo partecipante e del livello di conoscenza/competenza acquisite. Per gli assenti va organizzata una sessione di recupero.

Il fine della Formazione deve essere quello di:

- assicurare adeguata conoscenza, comprensione e applicazione del Modello;
- prevedere una formazione differenziata in funzione del ruolo gerarchico e funzionale del partecipante;
- prevedere appositi programmi formativi, definendone: contenuto, frequenza, obbligatorietà della partecipazione, controlli di frequenza, valutazione qualità dei contenuti e del docente.

L'attività di comunicazione e formazione deve essere, in ogni caso improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità onde consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

[12] Secondo le Linee Guida di Confindustria, per la Formazione "deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari e che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta"; la formazione di ciascun lavoratore / operatore deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. La formazione e l'addestramento devono essere organizzati secondo i fabbisogni rilevati periodicamente dalla Società.

5.2.1 FORMAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI

Ai Collaboratori esterni con rapporto continuativo è rivolta un'informativa/formazione mediante consegna di copia (cartacea o informatica) del Codice Etico ed, eventualmente, di Sezioni dei Protocolli comportamentali regolanti le aree aziendali con le quali si interfacciano, nonché i processi co-gestiti, con contestuale raccolta della loro sottoscrizione e datazione per accettazione.

Con essa il Collaboratore assume l'onere di formare ed informare anche i propri dipendenti e collaboratori in merito ai contenuti dei succitati documenti, per essi vincolanti, pena la risoluzione di diritto del contratto ex art. 1457 c.c. in caso di violazione delle prescrizioni del Modello vigente presso ASA.