MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"

ARPINGE NATURAL CAPITAL S.r.l.

PARTE GENERALE

Edizione approvata con determina dell'Amministratore unico

del 7 settembre 2026

SOMMARIO

GLOSSARIO 4

PREMESSA E STRUTTURA DEL MODELLO 9

1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE 11

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231, 8 GIUGNO 2001 11

1.2 I C.D. "REATI PRESUPPOSTO" 14

1.3 IN PARTICOLARE: LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A TITOLO DI "CONCORSO" 17

1.4 LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE 18

1.5 L'ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE: PRESUPPOSTI 20

1.6 LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA 24

2. IL MODELLO 231 DELLA SOCIETÀ 27

2.1 INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ E LA SUA "MISSION" 27

LA SOCIETÀ È SOTTOPOSTA ALLA DIREZIONE E COORDINAMENTO DA PARTE DELLA CAPOGRUPPO. 27

2.2 LA *STRUTTURA ORGANIZZATIVA* 27

IL SISTEMA DI CONTROLLO, LE PROCEDURE E IL SISTEMA DI PROCURE 28

IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI 29

2.3 RAPPORTI INFRAGRUPPO 29

2.4 ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA SOCIETÀ E SUO AGGIORNAMENTO 30

2.5 LA STRUTTURA DEL MODELLO 231 E I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI AI FINI DELLA SUA COSTRUZIONE 31

2.6 IL CODICE ETICO 32

2.7 I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 34

2.8 I PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO 34

2.9 LE FINALITÀ DEL MODELLO 231 DELLA SOCIETÀ 35

2.10 I DESTINATARI DEL MODELLO 231 DELLA SOCIETÀ 35

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA SOCIETÀ 36

3.1 FUNZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ALL'INTERNO DEL DECRETO 231 36

3.2 LA NOMINA E LA COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 36

3.3 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE 37

3.4 I REQUISITI DELL'ODV 37
3.5 I REQUISITI DEL COMPONENTE DELL'ODV. I CASI DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA 38
3.6 LE RISORSE DELL'ODV 39
3.7 I COMPITI DELL'ODV 39
3.8 I POTERI DELL'ODV 40
3.9 I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 41
3.10 IL COORDINAMENTO CON LE DIREZIONI AZIENDALI DEL GRUPPO 44
3.11 LE NORME ETICHE 44
3.12 I PROFILI DI RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 45
4. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI 45
4.1 LA COMUNICAZIONE ED IL COINVOLGIMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI 45
4.2 LA FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI 46
5. WHISTEBLOWING (EX D.LGS. N. 231/2001 E D.LGS. 24/2023) 46
6. SISTEMA DISCIPLINARE PER MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO 231 E DELLE NORME IVI RICHIAMATE NONCHÉ' IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING 47
6.1 FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE E PRINCIPI GENERALI 47
6.2 DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE 48
6.3 SANZIONI DISCIPLINARI 49
6.4 REGISTRO DELLE VIOLAZIONI 50
6.5 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI 50
6.5 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI 48

GLOSSARIO

- "Attività sensibili" (o "aree a rischio" o "processi sensibili" o "processi a rischio"): le attività svolte dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati; le attività sensibili si distinguono in:

a. *attività "operative"*, costituite dai processi aziendali nel cui ambito possono essere (direttamente) commessi i reati-presupposto (es.: "*ispezioni degli organi di controllo*", per quanto si riferisce al reato di corruzione; "*gestione dei contributi pubblici*", per quanto si riferisce al reato di malversazione);

b. *attività "strumentali"*, costituite dai processi aziendali attraverso i quali possono essere creati, in astratto, i mezzi o le modalità per la commissione dei reati; in altri termini, i processi che favoriscono o si collegano, rendendoli possibili, a comportamenti (commissivi od omissivi) costituenti direttamente fattispecie di reato, quali (a titolo esemplificativo) le attività di gestione di strumenti di tipo finanziario (es.: "*rimborsi spese ai dipendenti*" e "*sistema premiante del personale*" per quanto si riferisce al reato di corruzione).

- "Apicali" (o "Soggetti apicali"): persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Funzione/Unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.

- "Aree sensibili": aree operative nelle quali si collocano le attività sensibili.

- "Autorità": Organismi pubblici con poteri autoritativi; tra esse si ricomprendono (a titolo esemplificativo): l'Autorità giudiziaria, i Ministeri, la Guardia di finanza, l'Agenzia delle Entrate, le Istituzioni, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante della *privacy*, le altre Autorità di vigilanza.

- "*Authority Matrix*": insieme delle deleghe e procure aziendali.

- "Capogruppo": Arpinge S.P.A., con sede a Roma (società che esercita attività di direzione e coordinamento della Società).

- "Codice Etico di Gruppo" (o "Codice Etico"): codice di comportamento emanato dalla Capogruppo e adottato dalla Società, quale componente del proprio Modello 231, per definire i principi ispiratori, le leggi e le normative nonché le regole interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza, trasparenza e conformità alle disposizioni applicabili (di origine esterna o interna).

- "Consulenti": coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.

- "*Control and Risk Self Assessment*" o "*CRSA*": metodologia che ha come obiettivo quello di migliorare la cultura del controllo a tutti i livelli manageriali e operativi. Il CRSA prevede un sistema di autovalutazione strutturata del profilo di rischio da parte del *management*, in relazione agli obiettivi aziendali definiti. Per le aree di rischio significative segue la rilevazione dei controlli esistenti e la pianificazione di opportune contromisure. L'autovalutazione di controlli e rischi è svolta da ciascuna Funzione aziendale interessata, al fine di identificare le eventuali aree "sensibili" ove ipoteticamente sarebbe possibile la realizzazione dei reati.

- "Decreto 231" (o "Decreto" o "D.Lgs. n. 231/2001"): il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* e s.m.i. (v. **Allegato 1**).

- "Destinatari" (o "Soggetti destinatari") del Modello: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, vale a dire: Organo amministrativo di vertice, Dirigenti (se presenti), Dipendenti (se presenti), Collaboratori esterni, Controparti contrattuali (Consulenti, Fornitori, ecc.) nonché membro dell'Organismo di Vigilanza. A ciascun Destinatario sono riferiti specifici obblighi, come stabiliti dal Modello (v. anche "Sistema disciplinare", come descritto nella presente Parte generale del Modello).

- "Enti/e": soggetti/o sottoposti/o alla disciplina in materia di responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, vale a dire *<<enti forniti di personalità giuridica e … società e associazioni anche prive di personalità giuridica>>*[1], esclusi *<<Stato ... enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché … enti che svolgono di rilievo costituzionale>>*[2]. Si intende anche, in senso specifico, la Società.

- "Fornitori": controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

- "Funzione/Unità organizzativa": articolazione organizzativa della Società/esternalizzata.

- "Gruppo" (o "Gruppo Arpinge"): insieme delle Società controllate dalla Capogruppo Arpinge.

- "Incaricato di pubblico servizio": la definizione della categoria di *"soggetti incaricati di un pubblico servizio"* non è allo stato concorde in dottrina così come in giurisprudenza. Volendo meglio puntualizzare tale categoria, è necessario partire dalla definizione fornita dal codice penale e dalle interpretazioni emerse a seguito dell'applicazione pratica. In particolare, l'art. 358 del codice penale stabilisce che: *<<Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale>>*.

Quindi, affinché possa definirsi pubblico, il *"servizio"* deve essere disciplinato (così come la "pubblica funzione") da norme di diritto pubblico; tuttavia, in questo caso, senza i poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione.

Inoltre, la legge precisa che non può mai costituire *"servizio pubblico"* lo svolgimento di <<semplici mansioni di ordine>> né la <<prestazione di opera meramente materiale>> (art. 358, comma 2, c.p.). La giurisprudenza ha individuato una serie di *"indici rivelatori"* del carattere pubblicistico dell'ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici: (i) la sottoposizione a un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché a un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici; (ii) la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione; (iii) l'apporto finanziario da parte dello Stato; (iv) la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica. L'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualità di "incaricato di un pubblico servizio" è rappresentato, dunque, non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall'ente ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere

[1] Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001 (v. Allegato 1).
[2] Art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001 (v. Allegato 1).

nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale. Recentemente la Corte di Cassazione ha affermato che è incaricato di pubblico servizio chi in concreto lo esercita, indipendentemente anche da qualsiasi rapporto di impiego con un determinato ente pubblico (Cass., sent. n. 28424 del 12.06.2013).

- "Linee guida 231": linee guida definite da Confindustria (e dalle altre Associazioni di categoria) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* artt. 6 e 7, D.Lgs. n. 231/2001.

- "Modello" (o "Modello 231"): il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001; in senso specifico, il modello adottato dalla Società.

- "Organismo di Vigilanza": *<<Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo>>* cui l'Ente ha affidato *<<il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza>>* del Modello 231 e di curare il suo aggiornamento[3]; in senso specifico, l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società.

- "Organo amministrativo di vertice": Amministratore unico.

- "Principio di legalità": principio sancito dall'art. 2, D.Lgs. n. 231/2001 *(<<1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.>>*).

- "Procedura" (o "Protocollo operativo" o "Norma interna"): insieme di regole e protocolli di comportamento, anche non formalizzati, per l'esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali; includono le norme interne di Gruppo. Per l'elenco della normativa interna v. **Allegato 6**.

- "Procuratori": coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato.

- "Pubblica Amministrazione": nel codice penale non esiste una definizione di *"Pubblica Amministrazione"*. Tenuto conto di quanto stabilito nella Relazione ministeriale allo stesso codice in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla pubblica amministrazione quegli enti che svolgono *<<tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici>>*. Comunemente, agli effetti della legge penale viene considerato *"Ente della pubblica amministrazione"* qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi. Per una esemplificativa elencazione dei soggetti giuridici appartenenti a tale categoria, è possibile fare riferimento all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *<<Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche>>*[4].

- "Pubblico ufficiale": ai sensi dell'art. 357, primo comma, del codice penale: *<<Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa".>>* Il secondo comma della stessa norma si preoccupa, poi, di definire la nozione di *"pubblica*

[3] Art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001 (v. Allegato 1).

[4] *<<tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislative 30 luglio 1999, n. 300.>>* , *ed il CONI.*

funzione amministrativa". Non si è invece compiuta un'analoga attività definitoria per precisare la nozione di *"funzione legislativa"* e *"funzione giudiziaria"*, in quanto l'individuazione dei soggetti che rispettivamente le esercitano non ha, di solito, dato luogo a particolari problemi. Pertanto, il secondo comma dell'articolo in esame precisa che agli effetti della legge penale: *<<è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi>>*. In altre parole, è definita pubblica la funzione amministrativa disciplinata da *"norme di diritto pubblico"*, ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico e, come tali, contrapposte alle norme di diritto privato. La Corte di Cassazione ha affermato che la qualifica penalistica di pubblico ufficiale deve essere riconosciuta a quei soggetti che, pubblici dipendenti o *"semplici privati"*, quale che sia la loro posizione soggettiva, possono e debbono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri autoritativi, deliberativi o certificativi, disgiuntamente e non cumulativamente considerati (Cass., Sez. VI pen., sent. 21.05.2013, n. 35512).

- "Reato/i" (o "Reato/i-presupposto"): il/i reato/i ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 (v. **Allegati 2, 3 e 4**).

- "Rischio inerente"): livello di rischio complessivo a cui è esposta l'organizzazione (o una sua unità organizzativa o un processo), dati i livelli di probabilità e impatto, senza l'attivazione di alcun intervento di trattamento del rischio.

- "*Risk Matrix* 231" (o "*Risk Matrix*"): mappa delle attività a rischio di reato, predisposta in occasione del processo di *risk management* svolto preliminarmente all'adozione del presente documento e periodicamente aggiornata dal *management* (v. **Allegato 5**).

- "Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi[5]" (o, più brevemente, "Sistema di controllo interno"): il termine può riferirsi sia a un *"processo"* che a un *"insieme di regole, procedure e strutture organizzative"*, come di seguito precisato:

(i) *<<processo, attuato dal Consiglio di Amministrazione, dai dirigenti e da altri soggetti della struttura aziendale, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:*

- *efficacia ed efficienza delle attività operative;*
- *attendibilità delle informazioni di bilancio;*
- *conformità alle leggi ed ai regolamenti in vigore>>*[6];

(ii) *<<l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati>>*[7].

5 Per il passaggio da un *"sistema di controllo interno"* a un *"sistema di controllo interno e di gestione dei rischi"* si veda il nuovo art. 7 (corrispondente al precedente art. 8) del Codice di autodisciplina di Borsa italiana 2011 (cd. "Codice Preda").
6 Vgs. *CoSO Report sull'E.R.M. (Enterprise Risk Management).*
7 Vgs. Codice di Autodisciplina per le società quotate, Borsa italiana S.p.a., 2006, para. 8 (nella versione 2011 del Codice, v. art. 7).

- “Società” o “ANC”: ARPINGE NATURAL CAPITAL S.r.l., società italiana con sede in Roma, Codice fiscale e Partita IVA 17678691001, avente come oggetto dell’attività, in Italia e all’estero, la promozione, l’ideazione e lo sviluppo di investimenti nel campo della valorizzazione del capitale naturale, delle tecnologie di rimozione del carbonio dall’atmosfera, dei servizi alle imprese in ambito ESG, al fine di contribuire alla transizione ecologica verso un’economia net-zero, climate resilient e nature positive.

- “Whistleblowing”: sistema di segnalazione di violazioni conforme alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 24/2023, disciplinato dalla “Whistleblowing Policy” di Gruppo, adottata dalla Società.

PREMESSA E STRUTTURA DEL MODELLO

La Società ha volontariamente adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il presente Modello è il frutto dell'assessment della struttura societaria e dell'attuale operatività della Società; esso ha lo scopo specifico di dotare la società di un "Modello" che costituisca un valido ed efficace strumento organizzativo volto a prevenire la commissione di reati rilevanti ai sensi del citato D.Lgs. n. 231/2001, nonché, conseguentemente, a costituire una esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati presupposti da parte di soggetti apicali, sottoposti o di soggetti che agiscono per conto della Società ovvero in suo nome/interesse.

La **struttura del Modello** è la seguente:

- **CODICE ETICO (DI GRUPPO)**
- **PARTE GENERALE**
- **PARTE SPECIALE**
    - **Sezione A** – Contenuto della Parte speciale – Attività sensibili – Principi di comportamento – Procedure e Protocolli 231
    - **Sezione B** – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
    - **Sezione C** – Reati informatici e trattamento illecito di dati
    - **Sezione D** – Delitti di criminalità organizzata
    - **Sezione E** – Reati societari (compresa la corruzione tra privati)
    - **Sezione F** – Reati in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro ed intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
    - **Sezione G** – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
    - **Sezione H** – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
    - **Sezione I** – Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
    - **Sezione J** – Intralcio alla giustizia
    - **Sezione K** – Reati ambientali
    - **Sezione L** – Impiego cittadini Paesi terzi con soggiorno irregolare
    - **Sezione** M – Reati tributari

- **ALLEGATI**

  - **Allegato 1** - Testo non ufficiale delle disposizioni del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (aggiornato al D.Lgs. 12 giugno 2026, n. 115, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2024/1712 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che modifica la direttiva 2011/36/UE concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime").

  - **Allegato 2** – Catalogo dei reati-presupposto (testo non ufficiale delle disposizioni, aggiornato al D.Lgs. 12 giugno 2026, n. 115, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2024/1712 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che modifica la direttiva 2011/36/UE concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime").

  - **Allegato 3** – Risk assessment - Sintesi dei reati considerati rilevanti.

  - **Allegato 4** – Categorie di reato presupposto considerate "rilevanti", anche solo invia ipotetica, per la Società a seguito del risk assessment svolto (valutazione del rischio inerente).

  - **Allegato 5** – Risk Matrix 231 (mappa attività a rischio).

  - **Allegato 6** – Normativa interna (di Gruppo – documento aggiornato alla data di approvazione del Modello 231).

1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

1.1 Il Decreto legislativo n. 231, 8 giugno 2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (v. **Allegato 1**), ha dato attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, con la quale il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti che operano, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo[8].

Il Decreto 231 si applica agli "*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*" e, quindi, a:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici (dunque: associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato);
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese (e tra questi rientra la Società);
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale, che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'art. 27, comma 1, della Costituzione e del suo speculare dogma consacrato nel brocardo "*societas delinquere non potest"* e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato), si affianca una responsabilità della persona giuridica che riconduce, al medesimo fatto, conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne.

In sintesi, è configurabile la responsabilità amministrativa dell'Ente, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, quando ricorrono i seguenti **tre presupposti**:

a) commissione di una delle fattispecie di reato espressamente previste dal Decreto da parte di "soggetti apicali" o "soggetti sottoposti";

b) sussistenza dell'interesse o vantaggio derivante all'Ente dalla commissione del reato;

c) sussistenza di colpevolezza dell'Ente.

In relazione al primo di questi presupposti, si osserva che l'Ente non può essere ritenuto responsabile per una fattispecie di reato per la quale il legislatore non abbia previsto detta responsabilità e l'entità delle relative sanzioni (c.d. "principio di legalità"). Allo stesso tempo, il catalogo dei reati è comunque aperto e modificabile dal legislatore, come analizzato in seguito. Ai sensi dell'art. 26 del Decreto (v. **Allegato 1**, cit.), è

[8] Tale soluzione è scaturita da una serie di Convenzioni internazionali di cui l'Italia è stata firmataria negli ultimi anni. Si tratta, in particolare, della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995; del suo primo protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996; del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997.

altresì previsto che è configurabile la responsabilità amministrativa a carico dell'ente, con una riduzione delle relative sanzioni (da un terzo alla metà), qualora il delitto presupposto non sia stato perfezionato, ma sia stato compiuto nella forma del **tentativo** e, quindi, la persona fisica autrice del reato presupposto abbia posto in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco, a commettere il reato in questione, senza tuttavia compiere l'azione criminosa ovvero senza determinare l'evento lesivo.

Il Decreto, all'art. 5 (v. **Allegato 1**, cit.), identifica i soggetti autori dell'illecito nei:

- **soggetti c.d. *"apicali"***, identificati in coloro che esercitano funzioni di rappresentanza (es.: legale rappresentante), di gestione (es.: organo amministrativo di vertice), di direzione (es.: direttore generale, figura non presente nella Società) dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (come, ad esempio, il direttore di stabilimento, anch'essa figura non presente nella Società), nonché fa riferimento ai soggetti che esercitano anche di fatto la gestione e controllo (es.: amministratore di fatto);

- **soggetti c.d. *"sottoposti"*** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Appartengono a tale categoria coloro (esterni o interni all'organizzazione aziendale: v. oltre) i quali eseguono nell'interesse dell'Ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Oltre al personale dipendente (al momento non presente nella Società) si includono anche coloro che agiscono in nome e per conto o nell'interesse dello stesso, come ad esempio i collaboratori, i consulenti, i parasubordinati.

Con riguardo al principio di prevalenza della "funzionalità" del soggetto piuttosto che della "appartenenza", l'**Ente è responsabile anche nel caso di reati commessi da soggetti *estranei* alla propria organizzazione**, sempre che non siano sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

Relativamente al secondo presupposto sopra indicato, si precisa che il legislatore identifica due distinte **condizioni oggettive**:

- il criterio dell'**interesse**, inteso come volontà dell'autore materiale del reato di voler beneficiare l'Ente con la sua condotta. Quest'ultima, secondo la dottrina, è posta in essere nell'interesse dell'Ente qualora, in base ad una valutazione ex ante, sia finalizzata, anche solo in parte, a conseguire una data utilità all'Ente, a prescindere dalla concreta realizzazione o meno di qualche beneficio. L'interesse dell'Ente deve, pertanto, risultare sussistente al momento della realizzazione del fatto criminoso da parte della persona fisica;

- il criterio del **vantaggio**, attinente all'effettivo beneficio ottenuto dall'Ente, indipendentemente dall'intenzionalità del soggetto che ha commesso il reato. L'accertamento del vantaggio deve, quindi, essere fatto con una valutazione ex post, sulla base della concreta utilità ricavata dall'Ente a seguito del reato.

Il vantaggio dell'Ente potrebbe essere rappresentato anche solo dalla **riduzione dei costi** aziendali in seguito all'assegnazione di un determinato servizio al Fornitore che ha commesso uno dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

È, invece, esclusa la responsabilità amministrativa dell'Ente qualora gli autori del reato (soggetti apicali o sottoposti) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi e non vi sia un vantaggio per l'Ente.

Se, infatti, la condotta criminosa non è finalizzata a perseguire un interesse per l'Ente, neppure parzialmente, non è ascrivibile alcuna responsabilità a carico dell'Ente, poiché viene meno uno dei presupposti oggettivi. Così come nell'ipotesi di reato commesso senza la finalità di ottenere un provento per l'Ente, è irrilevante la predisposizione e attuazione o meno di misure preventive e di controllo da parte dell'Ente, in quanto l'assenza del presupposto oggettivo elimina qualsivoglia possibilità di configurare una responsabilità ai sensi del Decreto.

Trattando, infine, del presupposto della "colpevolezza dell'Ente", occorre precisare che la responsabilità amministrativa in discorso è configurabile qualora l'Ente non abbia adottato – o non abbia rispettato – un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, attinente alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività, idoneo a prevenire la commissione del reato (si parla, infatti, di ***"colpa organizzativa"***).

L'Ente è, quindi, destinatario di sanzioni solo nel caso in cui a esso sia rimproverabile una condotta contraria alle disposizioni di legge, posta in essere dai soggetti apicali o sottoposti, mediante scelte aziendali consapevoli, o quantomeno derivi da *"colpa in organizzazione"*, intesa come inosservanza degli obblighi di predisporre delle adeguate misure preventive nonché di controllo e di vigilanza.

Recentemente, relativamente alla **necessaria sussistenza della "colpa di organizzazione" ai fini del riconoscimento della responsabilità amministrativa dell'ente**, con la citata sentenza n. 30039 del 1° settembre 2025 la Corte di Cassazione ha precisato quanto segue:

<<L'elemento in esame deve intendersi in senso normativo ed è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza, da parte dell'ente, all'obbligo di adottare le cautele organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli (Sez. Un., n. 38343 del 24 aprile 2014, P.G, R.C., Espenahn e altri Rv.261114 ... omissis ... *ai fini della configurabilità della responsabilità da reato degli enti, non sono ex se sufficienti la mancanza od inidoneità degli specifici modelli di organizzazione o la loro inefficace attuazione, essendo necessaria la dimostrazione della "colpa di organizzazione", che caratterizza la tipicità dell'illecito amministrativo e che è distinta dalla colpa dei soggetti autori del reato>>*).

La fondatezza della responsabilità amministrativa dell'Ente e della responsabilità penale della persona fisica sono, entrambe, oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

La Società partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Con riferimento a tale aspetto, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato/imputato per un reato-presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, e si trovi quindi in una situazione di conflitto di interessi con quest'ultimo, la nomina del difensore dell'ente deve avvenire per il tramite di un soggetto specificamente delegato a tale attività (in questo senso, v. Cass. Pen., Sez. III, 13 maggio 2022, n. 35387).

I reati commessi all'estero rappresentano una materia in continua evoluzione giurisprudenziale e l'art. 4 del Decreto prevede che la responsabilità amministrativa possa configurarsi anche qualora i reati presupposto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione soggettiva ed oggettiva.

In particolare, l'art. 4, che precisa come nei casi di: reati commessi all'estero (art. 7, c.p.); delitto politico commesso all'estero (art. 8 c.p.); delitto comune del cittadino all'estero (art. 9, c.p.), delitto comune dello straniero all'estero (art. 10, c.p.), gli enti, aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale (per la cui individuazione è necessario rifarsi alle norme civilistiche previste per le persone giuridiche e le imprese), rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

Sebbene la responsabilità delineata dal Decreto 231 sia qualificata come "amministrativa", la stessa ha natura sostanzialmente "penale". Lo stesso Decreto 231 estende alla responsabilità amministrativa dipendente da reato alcuni principi di matrice penalistica; l'art. 2 prevede, infatti, che la persona giuridica non può essere ritenuta responsabile se non per un fatto costituente reato ai sensi della legge penale (principio di legalità); prima della commissione del fatto, la legge deve espressamente prevedere la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione a quel reato (principio di tassatività e irretroattività).

Il successivo art. 3 enuclea una disciplina del fenomeno di successione di leggi nel tempo, riproducendo quella prevista dall'art. 2, commi 2, 3 e 4, c.p. La persona giuridica non può essere assoggettata a sanzione amministrativa non solo se l'illecito penale, presupposto della sua responsabilità, non è più previsto dalla legge come reato, ma anche se per un fatto che continui a costituire reato, la responsabilità dell'ente non sia più prevista dalla legge in relazione al medesimo. Inoltre, in caso di intervento di leggi modificative nel tempo, deve trovare applicazione la norma più favorevole.

Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra, ad un tempo, sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto di reato punito con sanzione penale irrogata nei confronti dell'autore materiale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente[9].

Inoltre, la responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato ma sicuramente rientra nelle categorie di soggetti di cui ai punti a) e b) dell'art. 5 del Decreto 231, oppure il reato sia estinto nei confronti del reo persona fisica per una causa diversa dall'amnistia (cfr. art. 8, comma 1 del Decreto 231).

Sebbene l'operatività della Società sia circoscritta al territorio nazionale, per mera completezza espositiva è opportuno ricordare i profili dell'ambito territoriale di applicazione del Decreto 231.

1.2 I c.d. "reati presupposto"

Deve considerarsi che non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di

[9] Nel panorama italiano, il valore di novità del Decreto 231 è indubbio. Prima dell'entrata in vigore di tale normativa, era prevista esclusivamente un'obbligazione civile dell'ente per il pagamento di multe o ammende, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore del reato (artt. 196 e 197 c.p.), mentre non sussisteva alcuna conseguenza a carico dell'ente (salvo eventuali ipotesi di risarcimento del danno) nel caso in cui gli amministratori e/o i dipendenti avessero commesso reati da cui derivasse un profitto o un vantaggio in capo all'ente.

reati[10]; per l'elenco dei **"reati presupposto"** (della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001) e i relativi testi normativi si rinvia all'**Allegato 2**.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale "catalogo" (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò, per lo più, in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni Internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti collettivi.

La quasi totalità dei reati presupposto è inserita nel corpo del Decreto 231.

Per una sintesi delle modalità attuative dei reati si rinvia all'**Allegato 3**.

I reati presupposto della responsabilità amministrativa sono elencati dal Decreto agli artt. 24 e seguenti (v. **Allegato 1**, cit.), oltre che da altre fonti normative (es.: Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10, ha introdotto sanzioni 231 per fattispecie di reato transnazionale non richiamate nel corpo del D.Lgs. n. 231/2001); essi sono soggetti a continue variazioni e integrazioni, effettuate nel corso del tempo per mezzo di nuovi interventi legislativi.

Attualmente, le **categorie di reato** rilevanti ai sensi del Decreto n. 231 del 2001 sono le seguenti (v. **Allegato 4**):

1. **Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale B**;

2. **Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale C**;

3. **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale D**;

4. Reati contro la fede pubblica (art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001);

5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);

6. **Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale E**;

7. Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001);

8. Delitti contro la personalità individuale (artt. 25-quater.1 e 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001 – **per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, ex art. 603-bis, c.p., si rinvia alla Parte speciale F**);

[10] Deve considerarsi, inoltre, che il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto 231 è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati, numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie. Per un periodo è stata anche allo studio (vedi, lavori della Commissione Pisapia) l'ipotesi della diretta inclusione della responsabilità degli enti all'interno del codice penale, con un conseguente mutamento della natura della responsabilità (che diverrebbe a tutti gli effetti penale e non più – formalmente - amministrativa) e l'ampliamento delle fattispecie rilevanti. Più di recente sono state avanzate delle proposte di modifica al Decreto 231 dirette a raccogliere i frutti dell'esperienza applicativa dello stesso e, in definitiva, dirette a "sanare" alcuni aspetti che sono apparsi eccessivamente gravosi.

9. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001 - per illeciti amministrativi v. art. 187-quinquies, TUF);

10. Reati transnazionali (artt. 3 e 10, L. 16.03.2006, n. 146);

11. **Reati in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro ed intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 septies DLgs 231/01) – Parte speciale F;**

12. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale G**;

13. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale H**;

14. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2, D.Lgs. n. 231/2001);

15. **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale I**;

16. **Intralcio alla giustizia (art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale J;**

17. **Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale K**;

18. **Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale L**;

19. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001);

20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001);

21. Reati a carico degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;

22. **Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) – Parte speciale M;**

23. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);

24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);

25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001);

26. Delitti contro gli animali (art. 25 undevicies, D.Lgs. n. 231/2001).

Le categorie di reato considerate rilevanti per la Società sono evidenziate, nel suddetto elenco, in grassetto; al riguardo si rinvia anche alla **Parte speciale A**.

Individuate così le fattispecie rilevanti, deve notarsi che, ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231 (v. **Allegato 1**, cit.), la punibilità dell'ente è collegata non solo alla consumazione (e, dunque, commissione) dei reati sopra indicati, ma nell'ipotesi essa permane anche ove siano stati posti in essere nella forma del tentativo (art. 56, c.p.), vale a dire quando vengono posti in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica. In questo caso le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3 In particolare: la responsabilità amministrativa a titolo di "concorso"

La responsabilità dell'Ente può sussistere, ai sensi del Decreto, anche laddove il soggetto autore del reato abbia **concorso alla sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'Ente** medesimo, purché sussista un interesse o vantaggio dell'Ente nella commissione del reato. **Potrebbe, quindi, essere coinvolto a titolo di colpa nei reati intenzionalmente compiuti da Fornitori (es.: Appaltatori, Smaltitori/Trasportatori di rifiuti, Partner commerciali ecc.)**[11], l'Ente che, a titolo esemplificativo, avesse trascurato, in modo non motivato, di valutare in via preliminare il possesso dei requisiti previsti per legge in capo al Fornitore ovvero avesse accettato passivamente condizioni economiche particolarmente vantaggiose, soprattutto se fuori mercato.

Una particolare **ipotesi di concorso rileva con riferimento ai reati propri**; al riguardo, di seguito si riporta uno stralcio delle Linee guida di Confindustria sulla costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, versione giugno 2021:

*<<Il concorso nel reato può rilevare ai fini della responsabilità dell'ente anche nella particolare ipotesi del **c.d. concorso dell'extraneus nel reato "proprio"**. In particolare, la responsabilità in concorso - ai sensi dell'art. 110 c.p. - dell'extraneus può ricorrere laddove costui, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo partner criminale (es. pubblico ufficiale, testimone, sindaco, ecc.), concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile (ad es. abuso d'ufficio – art. 323 c.p). In tal caso, l'extraneus risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato. Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che "ai fini dell'applicabilità dell'art. 117 c.p., che disciplina il mutamento del titolo del reato per taluno dei concorrenti, è necessaria, per l'estensione del titolo di reato proprio al concorrente extraneus, la conoscibilità della qualifica soggettiva del concorrente intraneus" (Cass. Pen. Sez. VI, Sent. n. 25390/2019).*

La fattispecie sopra considerata potrebbe realizzarsi laddove nella sua condotta si rinvenisse:

1. la consapevolezza della funzione di pubblico ufficiale del soggetto contattato;

[11] Linee guida 231 di Confindustria, giugno 2021: *<<A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla **possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose),** laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegua l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, d. lgs. n. 81/2008). **Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale.** Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, d. lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato. Altro ambito da considerare è quello riguardante il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che manchi di considerare - o escluda in modo non motivato - taluni indici di valutazione previsti per legge ai fini della selezione dei propri partner commerciali.>>*

2. la consapevolezza dell'antigiuridicità della condotta richiesta;

3.la partecipazione attiva alla concretizzazione della condotta stessa.

La casistica sopra richiamata suggerisce l'opportunità di promuovere all'interno dell'impresa un adeguato livello di consapevolezza delle dinamiche realizzative dei reati rilevanti ai fini del decreto 231. Ciò soprattutto per favorire un'attenta selezione e successiva gestione dei propri partner e interlocutori, sia pubblici che privati.>>.

Con riferimento ai rapporti con parti terze, preme sottolineare che, qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: art. 110 codice penale), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

L'ipotesi del concorso di persone nella commissione del reato è stata tenuta in considerazione nella costruzione del Modello e nella definizione delle misure di prevenzione.

1.4 Le sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato, sono disciplinate dagli artt. da 9 a 23 del Decreto 231 e sono:

a) sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo ed hanno natura afflittiva e non risarcitoria; dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune; le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "*per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille*"; la cui commisurazione viene determinata dal Giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00, e l'importo di ogni quota viene determinato dal Giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota); ai sensi del comma 3-bis dell'art. 10 (inserito dall'art. 6, comma 1, lett. a., D.Lgs. n. 211/2025, cit.), *"Nei casi previsti dalla legge (ndr: v. art. 25-octies.2, D.Lgs. n. 231/2001, cit.) la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito"*;

b) sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):

   - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
   - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione

dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico. Tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;

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

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare completamente l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

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

ii. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni[12]. È tuttavia possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231.

È molto importante notare che l'art. 45 del Decreto 231 prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare[13] qualora sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve essere evidenziato, infine, che il Decreto 231 prevede all'art. 15 che, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

c) Confisca (art. 19, Decreto): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di

[12] Salvo quanto previsto dall'art. 25 comma 5 che recita "*Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b).*".

[13] Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, posto che sono applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del pubblico ministero, in presenza di determinate condizioni.

valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede; lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro".

d) Pubblicazione della sentenza (art. 18, Decreto): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede; la pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna, ed è evidente che si tratta di sanzione che incide sull'immagine dell'ente stesso.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.5 L'esclusione della responsabilità dell'Ente: presupposti

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto 231, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'art. 6, comma 1, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'ente non è ritenuto responsabile se prova che:

1) l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

2) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi di iniziativa e controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento;

3) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello[14]; e

4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità, dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è, tuttavia, determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione, da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli e i controlli (a ogni livello) necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare (v. anche

[14] La giurisprudenza prevalente ritiene che devono essere tenuti in considerazione anche gli eventuali presidi organizzativi predisposti ed in vigore seppure non necessariamente richiamati nel Modello.

Sezione A della Parte speciale del presente Modello 231), nonché attraverso il proprio sistema disciplinare (v. oltre). In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti **fasi propedeutiche a una corretta implementazione del Modello stesso**:

a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (v. Parte speciale del Modello 231);

b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (v. Parte speciale del Modello 231);

c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati (v. Parte speciale del Modello 231);

d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (v. oltre);

e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (v. oltre).

Considerato, quindi, che il Modello organizzativo deve essere idoneo a prevenire i reati di origine sia *dolosa* che *colposa* previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, il primo obiettivo per la costruzione del Modello organizzativo è la **procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato**, al fine di evitarne la commissione, tenendo presente che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il Modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

In questa ipotesi, il Modello e le relative misure devono, cioè, essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifizi e/o raggiri)[15] le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse[16].

[15] È opportuno precisare a questo proposito e nello spirito di garantire una concreta efficacia dell'intero sistema di controllo dell'azienda, che non potrà pretendersi un irraggiungibile livello di prevenzione o un livello non proporzionato alla natura stessa dell'ente ed al disposto normativo. In particolare, a meno di non voler superare fondamentali principi quali quello di "tassatività" - presidio tanto di una corretta applicazione delle sanzioni amministrative (art. 1, comma 2, L. n. 689/1981) quanto ovviamente di quelle di natura penale – le aziende dovranno tendere a porre in essere meccanismi tali da poter essere elusi solo attraverso "artifici e raggiri".

[16] Una logica di questo tipo è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di *corporate governance* ed è alla base dei sistemi di autovalutazione dei rischi (*Control Self Assessment*) già presenti nelle più avanzate realtà aziendali italiane e, comunque, in rapida diffusione nel nostro sistema economico anche dietro l'impulso di recenti regolamentazioni. Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di *governance* e controllo interno è il "*CoSO Report*", prodotto in USA nel 1992 dalla *Coopers & Lybrand* (ora PricewaterhouseCoopers) su incarico del *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (con l'*Institute of Internal Auditors* e l'AICPA fra le *Sponsoring Organizations*) che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali paesi (Regno Unito, Canada, ecc.).
Il CoSO Report rappresenta anche in Italia la *best practice* formalmente riconosciuta per le società quotate in Borsa (cfr. la menzione contenuta nello stesso Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* delle Società Quotate presso la Borsa Italiana nel 1999 ed aggiornato da ultimo nel 2006), oltre a costituire un evidente riferimento concettuale della Guida Operativa Collegio Sindacale del 2000, delle Circolari dell'ISVAP e della Banca d'Italia.

Pertanto, un importante rilievo è assunto da tutte le procedure e altre norme interne (v. “Glossario”, voce “Procedure”) adottate dalla Società (aziendali e di Gruppo – v. **Allegato 6** della Parte speciale del Modello 231).

La citata sentenza della Corte di Cassazione n. 30039/2025 ha ben delineato la diversa funzione del Modello 231 rispetto alle procedure aziendali; difatti, mentre il primo è strumento di “governance e controllo dei processi decisionali”, che “*per sua natura e struttura, non può e non deve scendere nel dettaglio operativo specifico, ma deve limitarsi a delineare i principi, le procedure generali e i flussi informativi necessari per prevenire la commissione dei reati”,* alle procedure e alle altre norme interne aziendali (Documento di Valutazione dei Rischi ai fini della sicurezza, istruzioni operative, ecc.) è demandata la descrizione della specificità operativa (anche in chiave di prevenzione dei reati presupposto.

Per quanto concerne i Soggetti sottoposti, l’articolo 7 del Decreto prevede la **responsabilità amministrativa dell’ente per i reati realizzati da tali Soggetti** se la loro commissione è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l’inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l’ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, in tale caso, l’adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell’ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l’inversione dell’onere della prova a carico dell’accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il Modello, ai sensi delle modifiche al Decreto 231 introdotte dalla L. 30 novembre 2017, n. 179, siccome modificato dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva UE 2019/1937 in materia di "*Whistleblowing*", deve altresì:

- prevedere l’attivazione di propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui allo stesso Decreto;

- prevedere l’adozione di specifiche procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformi a quelle fissate dal D.Lgs. n. 24/2023;

- prevedere l’adozione di misure di protezione e il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- prevedere l’introduzione di un sistema disciplinare, con la previsione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

- prevedere che sia effettuato ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal Decreto n. 24/2023, a norma del regolamento (UE) 2016/679, del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Lo stesso articolo, ai commi 3 e 4, introduce due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;

- l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti normativi o nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), *sub* art. 6, comma 2). La Società, al fine di assicurare maggiore effettività al Modello, ha predisposto internamente un proprio sistema disciplinare a cui si rimanda.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del T.U. n. 81/2008 statuisce che ''*il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate"[17].

[17] Sempre a mente dell'art. 30: "*Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì*

Sotto un profilo formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto 231[18] senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello di organizzazione, gestione e controllo non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.6 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria

Il Decreto 231 prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231 (v. **Allegato 1**, cit.).

Inoltre, ai soli fini dei reati in ambito di sicurezza sul lavoro e tutela della salute sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) prescrive i requisiti dei Modelli di organizzazione e gestione idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Il comma 5 del suddetto articolo statuisce che, in sede di "prima applicazione", e per le parti corrispondenti, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo definiti uniformemente alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007, si presumono conformi ai requisiti richiesti ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini dell'esimente per l'ente.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo è stata Confindustria, che nel marzo del 2002 ha emanato il documento "*Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231*", documento aggiornato prima nel maggio 2004 e poi nel marzo 2008, nel luglio 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021[19].

Successivamente, molte Associazioni settoriali hanno redatto le proprie linee guida, tenendo in considerazione i principi enucleati da Confindustria, le cui linee guida costituiscono, dunque, l'imprescindibile punto di partenza per la costruzione del Modello.

Le indicazioni di Confindustria suggeriscono di:

---

prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6''.

[18] Gli unici casi in cui l'ente è vincolato all'adozione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo sono riconducibili alle Società quotate nel segmento S.T.A.R. e agli enti condannati per reati 231 per cui è stata disposta la nomina di un Commissario incaricato dell'adozione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

[19] Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "*Nota del Ministero della Giustizia*" del 4 dicembre 2003; con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "*Nota del Ministero della Giustizia*" del 28 giugno 2004 e la "*Nota del Ministero della Giustizia*" del 2 aprile 2008; con riferimento all'aggiornamento del 2014, cfr. "*Nota del Ministero della Giustizia*" del 21 luglio 2014) .

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;

- individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, distinguendo tra protocolli preventivi con riferimento ai delitti dolosi e colposi;

- individuare un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;

- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e, in particolare, sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli altri Organi di controllo;

- disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, attraverso una procedura ad hoc (c.d. Whistleblowing);

- adottare un Codice Etico, che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo;

- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo, da intendersi quale insieme di atti e pertanto comprensivo anche del Codice Etico e delle Sezioni costituenti la Parte Speciale del Modello 231, le quali fanno riferimento alle procedure aziendali da intendersi, pertanto, anch'esse vincolanti.

Per dovere di completezza, deve essere evidenziato che le Linee Guida suggeriscono dei criteri diretti a suggerire le modalità di individuazione/mappatura dei reati in esse richiamati ma che le stesse, in ragione del loro aggiornamento, non includono le fattispecie di reato introdotte successivamente quali reati presupposto dal Legislatore.

Bisogna, inoltre, evidenziare che la definizione di qualsiasi cautela non può astrattamente prevedere ogni comportamento umano, atteso che il ventaglio dei comportamenti tende all'infinito mentre qualsiasi corpo regolamentare è invece, per sua natura, costituito da un numero finito di regole. Per tale ragione, è di fondamentale importanza integrare le regole previste dalle Sezioni della Parte Speciale del Modello 231 con i principi previsti dal Codice Etico che, dettando principi etici di carattere generale, è documento idoneo a supportare ed estendere le finalità preventive del Modello di organizzazione, gestione e controllo anche nel caso in cui lo stesso non sia dotato di specifica regola idonea ad impedire la commissione di un singolo comportamento.

Inoltre, le Linee Guida prevedono la possibilità di attuare, in seno ai gruppi, soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le risorse operative da dedicare alla vigilanza, a condizione che:

- nelle controllate sia istituito l'OdV;

- sia possibile per l'OdV della controllata avvalersi delle risorse operative della capogruppo dedicate alla vigilanza, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale;

- i soggetti di cui si avvale l'OdV della capogruppo per lo svolgimento dei controlli, nell'effettuazione dei controlli presso le altre società del gruppo, assumano la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'Organismo di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno;

- sia garantita la possibilità che tra gli Organismi di Vigilanza delle varie società del Gruppo si sviluppino rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività ispettive da parte degli organi di controllo. Questi scambi comunicativi dovranno, comunque, essere attentamente disciplinati e gestiti, per evitare che l'autonomia di Organismi e Modelli sia inficiata da rapporti che, di fatto, determinano l'ingerenza decisionale della holding nelle attività di attuazione del decreto nelle singole controllate.

Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida non inficia la validità di un Modello. Questo, infatti, essendo redatto con riferimento alla peculiarità di una società particolare, può discostarsi dalle Linee Guida, che per loro natura hanno carattere generale.

2. Il Modello 231 della Società

2.1 Informazioni generali sulla Società e la sua "Mission"

Arpinge Natural Capital S.r.l. (Codice fiscale e Partita IVA 17678691001 – Iscritta alla CCIAA di Roma, Numero REA RM - 1734325) è una società italiana, con sede a Roma, avente come oggetto dell'attività, in Italia e all'estero, la promozione, l'ideazione e lo sviluppo di investimenti nel campo della valorizzazione del capitale naturale, delle tecnologie di rimozione del carbonio dall'atmosfera, dei servizi alle imprese in ambito ESG, al fine di contribuire alla transizione ecologica verso un'economia net-zero, climate resilient e nature positive.

La *Governance*

Il sistema di **corporate governance** di ANC è articolato come di seguito descritto.

L'**Assemblea dei Soci** è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto (socio unico della Società è Arpinge S.p.A.).

L'**Amministratore unico** è investito di tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

L'amministratore compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto gli atti che la Legge e/o lo Statuto riservano all'Assemblea.

La firma e la rappresentanza della Società di fronte a terzi e in giudizio, con facoltà di agire in qualunque sede e grado di giurisdizione, di nominare avvocati e procuratori alle liti spetta all'Amministratore unico.

Come precisato al precedente paragrafo 1.1, **la Società partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Con riferimento a tale aspetto, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato/imputato per un reato-presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, e si trovi quindi in una situazione di conflitto di interessi con quest'ultimo, la nomina del difensore dell'ente deve avvenire per il tramite di un soggetto specificamente delegato a tale attività (in questo senso, v. Cass. Pen., Sez. III, 13 maggio 2022, n. 35387).**

Lo Statuto della Società (approvato il 17 giugno 2024) prevede che quest'ultima può essere amministrata, alternativamente, da un Amministratore unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri compreso tra 3 (tre) e 7 (sette) secondo il numero determinato dai soci riuniti in Assemblea ordinaria al momento della nomina. Al momento dell'adozione del presente Modello, l'organo amministrativo è l'Amministratore unico.

La Società è sottoposta alla direzione e coordinamento da parte della Capogruppo.

2.2 La *Struttura organizzativa*

La struttura organizzativa della Società mira a perseguire, per quanto possibile, la separazione dei compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni, coerentemente con le dimensioni della Società stessa e la massima efficienza.

Per i poteri attribuiti all'**Amministratore unico** si rinvia alle informazioni riportate dalla visura camerale.

La Società nomina delegati per l'esecuzione di specifiche attività (es.: esecuzione dei pagamenti bancari).

In materia di **salute e sicurezza sul lavoro**, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, attualmente operano i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di lavoro;
- il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (nominato benché non vi sia un obbligo giuridico al riguardo, quale presidio del Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro di ANC).

Altri soggetti rilevanti:

- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione; b) i fabbricanti ed i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito, secondo quanto stabilito dalla normativa antinfortunistica.

Il sistema di controllo, le procedure e il sistema di procure

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, il Gruppo Arpinge ha messo a punto un complesso di presidi, sia manuali che informatici nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di riferimento.

In particolare, le procedure di Gruppo approntate dalla Capogruppo costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività relative ai servizi intercompany.

Le procedure, oltre ad essere diffuse e pubblicizzate presso le Funzioni interessate, attraverso specifica comunicazione e formazione, vengono raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti coinvolti nei relativi processi sia a mezzo della pubblicazione sulla intranet aziendale e sia presso la sede della Società.

Il Gruppo Arpinge nel suo complesso assicura, pertanto, il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, anche esterni, al fine di addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la separazione e la contrapposizione delle funzioni coerentemente con le dimensioni della Società stessa e la massima efficienza;

- adottare misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;

- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

In relazione al sistema di **procure**, l'Amministratore unico è l'organo preposto ad attribuire ed approvare formalmente le procure ed i relativi poteri di firma. Il potere di rappresentare la Società è conferito in via generale all'Amministratore unico.

L'Amministratore unico attribuisce specifiche deleghe tutte debitamente formalizzate e comunicate all'interno dell'azienda. Le deleghe, per determinate operazioni (ad es. effettuazione pagamenti), sono coerenti con il ruolo ed i poteri del delegato.

Il controllo di gestione e i flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre alla verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione per le diverse attività aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione di bilanci previsionali;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di definizione dei bilanci previsionali in base a situazioni consuntive periodiche anche al fine di analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento.

2.3 Rapporti infragruppo

Arpinge Natural Capital S.r.l., attualmente priva di dipendenti, in qualità di committente ha sottoscritto con la Capogruppo un contratto per la prestazione dei seguenti servizi intercompany:

- Servizi di management
    a) pianificazione strategica, inclusa la redazione e revisione periodica del business plan;
    b) controllo di gestione;
    c) redazione del budget e analisi degli scostamenti;
    d) predisposizione reportistica operativa e gestionale;
    e) interim management;
- Altri servizi a regime
    f) messa a disposizione di locali presso gli uffici di Roma della Capogruppo Arpinge S.p.A. per lo svolgimento delle riunioni dei propri organi interni e delle riunioni di lavoro;
    g) segreteria aziendale;
    h) segreteria societaria, inclusa tenuta dei libri sociali e se nominati, supporto nei rapporti con gli Organi di Controllo;
    i) tenuta della contabilità;
    j) gestione clienti e fornitori;
    k) predisposizione bilancio;
    l) predisposizione chiusure periodiche;
    m) gestione tesoreria;
    n) adempimenti fiscali;
    o) gestione tematiche specifiche di carattere legale/fiscale;

p) assistenza legale e societaria;
q) gestione dei contratti di finanziamento e dei contratti collegati.

La Società affida, poi, in outsourcing lo svolgimento di alcune attività a soggetti esterni al Gruppo Arpinge, in forza di appositi contratti di servizio. Tali contratti disciplinano le condizioni, i criteri e le modalità dell'erogazione del servizio di volta in volta considerato, nonché i criteri di fatturazione del medesimo.

2.4 Adozione del Modello 231 da parte della Società e suo aggiornamento

La Società presta una grande attenzione tanto all'affermazione dei principi etici quanto alla regolamentazione delle attività aziendali per il tramite di procedure (essenzialmente di Gruppo: v. **Allegato 6**), ispirate alle *best practice* nazionali ed internazionali.

Ebbene, al termine di un apposito processo di risk assessment, la Società è giunta alla predisposizione e approvazione del presente Modello 231.

In particolare, anche sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

i. esame preliminare del contesto aziendale, attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con i responsabili della Società;

ii. individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali", nell'ambito dei quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**");

iii. definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei reati presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;

iv. rilevazione e individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello e i controlli adottati dalla Società.

L'adozione del Modello (e la nomina dell'Organismo di Vigilanza: v. oltre) è demandata alla competenza dell'Organo amministrativo della Società, al quale è, altresì, attribuito il compito di integrarlo e aggiornarlo

nel caso in cui ne ricorrano i presupposti. Gli aggiornamenti di natura formale (es.: aggiornamento degli Allegati 1 e 2 a seguito di novità normative; aggiornamento dell'Allegato 6 in relazione all'emanazione/aggiornamento di procedure aziendali/di Gruppo) non comportanti modifiche sostanziali (es.: nuove Parti speciali) del Modello sono approvati a cura dell'Amministratore unico (con il supporto della Funzione Legale di Gruppo e il contributo dell'Organismo di Vigilanza).

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), eventualmente suggerendo, mediante comunicazione scritta all'Organo amministrativo, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

2.5 La struttura del Modello 231 e i reati presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare**, il Modello della Società è costituito da:**

- un **Codice Etico**, recante i principi etici e di comportamento, coincidente con il Codice Etico di Gruppo, al quale, dopo un esame attento, non sono state apportate modifiche/integrazioni;
- una **"Parte Generale"**, che contiene i principi cardine del Modello stesso;
- una **"Parte Speciale"**, contenente l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione dei controlli preventivi implementati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, ritenuti rilevanti per la Società;
- una serie di **Allegati del Modello**.

Parte integrante del Modello è anche il complessivo **sistema procedurale** (v. **Allegato 6**, cit.); l'aggiornamento dinamico del Modello è assicurato, principalmente, con la costante evoluzione/integrazione delle norme interne e il miglioramento dei Sistemi di gestione aziendali.

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio, da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");

- **sistema di deleghe e procure**, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, ecc.);
- **sistema di procedure, di protocolli, e di controlli interni**, aventi quale finalità quella di disciplinare internamente i processi aziendali (con particolare riferimento a quelli a rischio di reato presupposto) e il canale interno whistleblowing (v. anche **Allegato 6**).

Ne consegue che **con il termine "Modello" (o "Modello 231") deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e Procedure che saranno successivamente adottati dalla Società. Anche in questo modo, la Società garantisce il necessario "aggiornamento in senso dinamico" del Modello 231.**

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile (v. **Allegato 3**). In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta dalla Società, sono state considerate **rilevanti** le categorie di reato indicate nell'Allegato 4 (per una sintesi del *risk assessment* e dei reati considerati rilevanti si rinvia all'**Allegato 3** e **4** del Modello).

2.6 Il Codice Etico

L'adozione di un Codice Etico come strumento di *governance* costituisce un punto di riferimento essenziale al fine di garantire alti *standard* comportamentali e, quindi, dare piena attuazione alla prevenzione dei reati di cui al Decreto. L'adozione del Codice Etico costituisce, altresì, uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello adottato dalla Società. Del presente Modello 231 fa parte il Codice Etico di Gruppo.

La Società e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della stessa ovvero nel suo interesse e/o nel suo favore, si ispirano, nello svolgimento delle proprie attività e nel raggiungimento dei propri obiettivi, ai valori (**principi etici**) della:

- legalità;
- correttezza e onestà;
- integrità;
- non discriminazione;
- controllo e trasparenza,
- efficienza;
- concorrenza leale;
- uguaglianza;

- diligenza;
- imparzialità;
- riservatezza e corretto utilizzo dei sistemi informatici;
- valore delle risorse umane e tutela della personalità individuale;
- contrasto alla xenofobia e al razzismo;
- tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- tutela ambientale;
- gestione trasparente dei conflitti d'interesse;
- correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- correttezza nei rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici;
- correttezza nei rapporti con operatori internazionali;
- ripudio di ogni forma di terrorismo;
- tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali e nella tenuta della contabilità (anti-riciclaggio e compliance contabile e fiscale);
- ripudio delle organizzazioni criminali;
- tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale;
- correttezza nella collaborazione con le Autorità in caso di indagini;
- correttezza nei rapporti con i privati e ripudio della corruzione;
- tutela del risparmio.

Il controllo circa l'attuazione del Codice Etico, per ciò che concerne gli aspetti rilevanti ai sensi del Modello e del Decreto 231, è affidato all'Organismo di Vigilanza della Società.

Per ciò che concerne la tipizzazione delle violazioni del Codice Etico, nonché le sanzioni applicabili ed il procedimento di contestazione delle violazioni ed irrogazione delle sanzioni, si rimanda a quanto previsto nel sistema disciplinare adottato a mente del Decreto, meglio specificato oltre in questa Parte Generale del Modello.

Qualora un soggetto venga a conoscenza di un fatto e/o di una circostanza idonea ad integrare il pericolo della violazione del Codice Etico rilevante ai fini del Decreto, è tenuto a farne tempestiva segnalazione all'OdV. Le segnalazioni dovranno essere, per quanto possibile, dettagliate e circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'abuso dello strumento della segnalazione costituisce illecito

disciplinare e, pertanto, la Società sanzionerà chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Per le segnalazioni di violazioni del Modello, del D.Lgs. n. 231/2001, del Codice Etico, delle violazioni indicate dal D.Lgs. marzo 2023, n, 24, nonché anche delle violazioni di normative diverse da quelle previste dal Decreto appena menzionato, si applicano le regole definite dalla *"Whistleblowing Policy"* approvata da Arpinge S.p.a. (applicabile a tutte le società del Gruppo).

2.7 I principi generali di comportamento

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare le seguenti linee guida comportamentali:

i. astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;

ii. astenersi dal porre in essere e adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, alcuna delle fattispecie dei suddetti reati presupposto, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione dei reati medesimi;

iii. tenere comportamenti corretti e rispettosi delle norme di legge e del sistema di controllo interno della Società.

2.8 I principi generali di controllo

La Società si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi, che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

Per tutte le aree "a rischio" identificate sono garantiti i seguenti principi generali di controllo, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso:

i. **trasparenza**: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
ii. **separazione delle funzioni/poteri**: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
iii. **adeguatezza delle norme interne**: l'insieme delle norme interne (aziendali e di Gruppo) deve essere coerente con l'operatività svolta e il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
iv. **tracciabilità/documentabilità**: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo, devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

In tale contesto, pertanto, nell'espletamento delle attività deve essere sempre assicurato il rispetto dei seguenti principi:

- (ove reso possibile dalla struttura dell'organizzazione) favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni (anche esternalizzate);
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate (anche dagli *outsourcer,* esecutori di servizi, ecc.).

2.9 Le finalità del Modello 231 della Società

Il Modello predisposto dalla Società si propone, come **finalità**, quelle di:

- rafforzare il sistema di governance della Società;
- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, rilevanti ai fini del Decreto, connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, ovvero la risoluzione del contratto;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della stessa.

2.10 I Destinatari del Modello 231 della Società

In particolare, si considerano **Destinatari** del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- L'Amministratore unico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- i dipendenti (ove presenti) e i collaboratori degli outsourcer e di tutte le controparti che intrattengono con la Società rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura.

Tutto ciò premesso, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:

a) Soggetti in posizione apicale;

b) Soggetti sottoposti ad altrui direzione (anche terzi rispetto alla Società).

In attuazione del principio di prevalenza della "funzionalità" del soggetto piuttosto che della "appartenenza", **la Società è responsabile anche nel caso di reati commessi da soggetti *estranei* alla propria organizzazione**, sempre che non siano sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

3. L'Organismo di Vigilanza della Società

Di seguito viene disciplinato l'OdV della Società con riferimento a:

1. funzione dell'Organismo di Vigilanza all'interno del Decreto 231;
2. nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza;
3. durata dell'incarico e cause di cessazione;
4. requisiti dell'OdV;
5. casi di ineleggibilità e decadenza;
6. risorse dell'OdV;
7. compiti dell'OdV;
8. poteri dell'OdV;
9. flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza;
10. reporting dell'OdV verso l'Organo amministrativo di vertice;
11. profili di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

3.1 Funzione dell'Organismo di Vigilanza all'interno del Decreto 231

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto 231, tra i requisiti di un efficace Modello organizzativo vi è quello di attribuire il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Il Modello potrà costituire esimente della responsabilità amministrativa da reato solo laddove (congiuntamente con gli altri presupposti di cui si è già trattato) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo in parola.

Le scarne disposizioni rinvenibili all'interno del Decreto 231 sono state esplicitate dalle Linee Guida per la redazione dei Modelli 231.

3.2 La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida sopra citate, in considerazione delle dimensioni della Società, del business di riferimento e della sua organizzazione, la Società ha optato per la nomina di un OdV monocratico.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'Amministratore unico, con propria determina. Con la medesima determina, l'Amministratore unico fissa il compenso spettante all'OdV per l'incarico svolto, nonché la durata dello stesso (oltre al budget annuale assegnato all'OdV).

3.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

La nomina a componente dell'OdV è conferita dall'Amministratore unico per un triennio, periodo rinnovabile in forma espressa e/o comunque fino a revoca dello stesso.

La cessazione dell'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

1) scadenza dell'incarico;

2) revoca dell'OdV da parte dell'Amministratore unico;

3) rinuncia dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Amministratore unico;

4) cessazione del rapporto di lavoro con la Società nel caso di "membro interno" (ossia di membro dell'OdV nominato in funzione del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione della Società).

In caso di scadenza dell'incarico, l'OdV mantiene i suoi compiti fino all'insediamento del nuovo OdV, che è nominato senza indugio dall'Amministratore unico. In caso di revoca, rinuncia o cessazione del rapporto di lavoro (in caso di "membro interno"), il nuovo OdV è nominato, sempre senza indugio, dall'Amministratore unico in quel momento in carica.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantire l'assoluta indipendenza dello stesso.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

i. una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
ii. l'eventuale coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
iii. in caso di inerzia, ovvero nell'ipotesi in cui l'OdV non fornisca un riscontro formale delle decisioni assunte;
iv. il caso in cui il soggetto incaricato sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
v. il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico del soggetto incaricato;
vi. il caso in cui si concretizzi una delle cause di decadenza previste dal successivo paragrafo 3.5 del presente documento.

In ogni caso, la revoca è disposta con determina dell'Amministratore unico.

3.4 I requisiti dell'OdV

Le Linee Guida di riferimento specificano i requisiti che devono caratterizzare l'Organismo, costituiti da:

r) Autonomia e indipendenza

L'Organismo, per espressa previsione normativa, deve essere innanzitutto caratterizzato dal requisito dell'autonomia. Ciò al fine di garantire allo stesso autonomina ed indipendenza di giudizio nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il requisito dell'autonomia è stato approfondito dalle Linee Guida di riferimento, che hanno evidenziato che, al fine di garantire all'Organismo l'autonomia, è necessario che lo stesso sia:

- privo di compiti operativi, affinché non ne sia compromessa l'obiettività di giudizio e non ci sia identità tra controllato e controllante;
- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente, non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria, né ad ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice;
- riporti al solo organo amministrativo;
- determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna Funzione aziendale possa sindacarle.

Le Linee Guida di riferimento evidenziano come l'autonomia possa essere garantita all'Organismo mediante l'uso di professionalità esterne alla Società. Proprio per tale ragione, la Società ha optato per l'attribuzione del ruolo di OdV a un professionista esterno all'organizzazione aziendale.

s) Professionalità

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV sia dotato del requisito della professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessarie per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza delle materie giuridiche, e in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati di cui al Decreto 231, sia una adeguata competenza in materia di auditing e controlli aziendali, ivi incluse, per ciò che attiene alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, le metodologie connesse al *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza della struttura aziendale, le tecniche di intervista ed elaborazione dei risultati.

t) Continuità di azione

Per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse per lo svolgimento dei compiti assegnati.

u) Onorabilità ed assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei medesimi termini previsti, in linea generale, con riferimento ad amministratori e membri di Collegi Sindacali.

3.5 I requisiti del componente dell'OdV. I casi di ineleggibilità e decadenza

Il componente dell'OdV viene scelto selezionando un soggetto esterno all'organizzazione della Società, qualificato ed esperto in ambito legale, di *auditing* o contabile, con adeguate precedenti esperienze

professionali in ambito D.Lgs. n. 231/2001, al fine di garantire all'Organismo un bagaglio completo di competenze.

Costituiscono motivi di decadenza dell'OdV:

i. l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto 231 o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
ii. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità, fino al quarto grado, con i membri dell'organo amministrativo nonché con i medesimi membri delle società controllate o della Società di revisione.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'OdV è tenuto ad informare immediatamente l'organo amministrativo. Le ipotesi di ineleggibilità e/o decadenza sono estese anche ai soggetti di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

3.6 Le risorse dell'OdV

L'amministratore unico assegna all'OdV le risorse finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento del proprio incarico.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che l'Amministratore unico provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta motivata dell'OdV stesso. Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio incarico l'OdV può chiedere all'Amministratore unico, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse finanziarie. L'OdV è tenuto a rendicontare all'Amministratore unico l'utilizzo delle risorse attribuite. In aggiunta, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le entità che svolgono attività di *service* a favore della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

3.7 I compiti dell'OdV

In conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 1, del Decreto 231, all'OdV è affidato il compito di *vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento*. In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti posti in essere dai Destinatari e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- a tali fini, monitorare l'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche ed i relativi *follow-up*;
- vigilare sull'adozione del canale di segnalazione whistleblowing e sull'adozione e applicazione delle procedure interne (v. oltre);

2) di aggiornamento del Modello, ovvero:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo all'organo amministrativo, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello e delle procedure whistleblowing presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle Funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;

4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti al rispetto del Modello;
- accedere con regolarità ai canali informativi, esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene alle sospette violazioni dello stesso;
- informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli Organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente tutte le attività svolte, le iniziative e i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

3.8 I poteri dell'OdV

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso. L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;

- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziate dall'Amministratore unico.

3.9 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

3.9.1 L'informativa all'OdV da parte degli incaricati dello svolgimento di attività aziendali, degli organi sociali e dei terzi

Il Decreto 231 all'art. 6, II comma lett. d), dispone che il Modello deve prevedere *obblighi di informazione nei confronti dell'OdV*, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica. L'OdV, quindi, deve essere tempestivamente informato da tutti i Destinatari (vale a dire: amministratori, soggetti che operano a favore della Società nonché dai dipendenti, inclusi i dirigenti, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la stessa) di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello.

L'OdV deve essere informato, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231, di eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente ad atti, comportamenti o eventi che possano risultare rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello nelle aree di attività di rischio.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, inclusi, ma senza che ciò costituisca limitazione:

- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello (ad evento);
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (ad evento);
- eventuali significative anomalie di spesa (ad evento);
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili accertate durante la propria attività istituzionale o di cui sia – in qualunque modo – venuto a conoscenza (ad evento);
- provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali (ad evento);
- richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dagli amministratori, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi (ad evento);

- documentazione aziendale da cui emerga o possa emergere l'esistenza di comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto 231 e che incidano sull'osservanza del Modello (ad evento);
- notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione (ad evento);
- note scritte relative a qualunque criticità o conflitto di interesse (ad esempio nell'ambito dei rapporti con la PA ecc.) (ad evento);
- informativa in merito ad eventuali situazioni di irregolarità o anomalie riscontrate da coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali ai fini dell'ottenimento di nullaosta, concessioni, autorizzazioni, visti e denunce rivolte ad enti della Pubblica Amministrazione, comprese le autorità di vigilanza (ad evento);
- informativa in merito a situazioni in cui si abbia il sospetto che uno dei reati informatici sia stato commesso o possa essere commesso (ad evento);
- note scritte da parte del responsabile della funzione coinvolta, nel caso in cui il verbale conclusivo di ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative evidenziasse criticità (ad evento);
- informativa in merito a eventuali situazioni di irregolarità o anomalie riscontrate da coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi alla selezione di appaltatori, subappaltatori o i loro referenti, fornitori, distributori e, in generale, le terze parti (ad evento);
- informativa in merito a eventuali situazioni di irregolarità riscontrate da coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione in ordine ad adempimenti connessi alle attività sensibili nelle aree a rischio reato contenute nelle parti speciali del Modello (ad evento);
- giustificazioni di ogni eventuale variazione dei criteri di valutazione adottati per la redazione dei documenti contabili e delle relative modalità di applicazione (ad evento).

Devono, poi, essere inviati flussi informativi, relativi all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, incluse, ma senza che ciò costituisca limitazione:

- notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti (ad evento);
- aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe (ad evento);
- decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici (ad evento);
- informativa circa l'eventuale erogazione di sponsorizzazioni e/o di iniziative liberali (ad evento);
- elenco dettagliato delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, PPP, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa; nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata (ad evento);
- elenco delle sanzioni disciplinari irrogate per violazioni alla normativa (ad evento);
- verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo (ad evento);
- determine dell'Amministratore unico (cadenza semestrale);
- verbali delle Assemblee dei Soci (cadenza semestrale);
- informativa in merito agli investimenti concretizzati dalla Società e in merito al relativo iter di verifica ed approvazione (semestrale);
- reporting in merito allo status dei contenziosi in corso e/o conclusi anche, se del caso, in via transattiva (semestrale);

- bilancio annuale, corredato dalla nota integrativa e dalla relazione sulla gestione (cadenza annuale, post approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea);
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello, come da richiesta dell'OdV.

Per i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si rinvia agli specifici paragrafi inseriti nelle Sezioni della Parte speciale del Modello 231.

È demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi, mediante propria richiesta.

Resta ferma la possibilità per l'OdV di istituire in ogni momento, anche in via periodica, canali informativi dedicati alla trattazione di tematiche di rilievo, anche sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente applicabile alla Società, con i responsabili delle competenti Funzioni.

I flussi informativi, volti ad assicurare il corretto funzionamento del Modello, agevolare l'attività di vigilanza e risultare utili per l'attività di vigilanza, devono essere inviati tramite posta elettronica al seguente indirizzo di posta elettronica: **odv@arpingenaturalcapital.it**.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolare e migliorare le attività di pianificazione dei controlli svolti dall'Organismo e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati. L'OdV, sotto la propria responsabilità e discrezionalità, potrà stabilire, dandone motivazione scritta, in quali casi attivarsi.

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'OdV, dopo aver valutato le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne, qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze o per fare fronte a particolari carichi di lavoro.

Laddove le informazioni fornite all'OdV possano rientrare nella qualificazione di "segnalazione" ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 ("segnalazioni Whistleblowing") o potenzialmente possano rilevare ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, l'Organismo è tenuto a trasmettere le informazioni ricevute al Gestore delle Segnalazioni (soggetto competente per gestione Whistleblowing).

3.9.2 Il riporto da parte dell'OdV nei confronti degli Organi sociali

L'OdV relaziona per iscritto, su base annuale, l'Amministratore unico sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, contestualmente descrivendo le linee generali dell'intervento programmato per il periodo successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi, eventuali o necessari, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;

- l’accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto 231;
- l’eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell’espletamento dei propri compiti di verifica e/o d’indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell’assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Resta inteso che l'OdV potrà avviare qualsiasi verifica, anche non programmata. Contestualmente, l'OdV provvederà a relazionare l’Amministratore unico circa l'utilizzo fatto delle risorse messe a propria disposizione.

In ogni caso, in caso di urgenza l’OdV può rivolgersi al Socio e all’Amministratore unico ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell’efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere detenute e conservate presso gli uffici dell’OdV.

3.10 Il coordinamento con le direzioni aziendali del Gruppo

Tutte le Direzioni aziendali di Arpinge che svolgono attività di service a favore della Società devono collaborare con l’OdV della medesima e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell’attività di vigilanza.

3.11 Le norme etiche

L’OdV, nonché le risorse eventualmente assegnate, sono chiamate al rigoroso rispetto, oltre che delle norme etiche e comportamentali di carattere generale emanate dalla Società, degli ulteriori e specifici standard di condotta di seguito riportati. Essi si applicano sia all’OdV sia a tutte le altre risorse (interne od esterne) che forniscano supporto all'Organismo nello svolgimento delle sue attività.

Nell'esercizio delle attività di competenza dell'OdV, è necessario:

- assicurare la realizzazione delle attività loro attribuite con onestà, obiettività ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e comportamentali di Arpinge;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura da dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali la Società intrattiene rapporti, ad esclusione di quelli di modico valore o tali da non ledere la capacità di giudizio;
- evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione aziendale;
- evidenziare all’Amministratore unico eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l'esercizio delle attività di propria competenza;

- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza. È in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla *privacy* o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna all'azienda o ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, di altre funzioni aziendali o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno all'azienda;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

3.12 I profili di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Alla stregua della normativa attualmente vigente, in capo all'OdV non grava l'obbligo, penalmente sanzionabile, di impedire la commissione dei reati indicati nel Decreto 231, bensì quello di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. L'OdV può, comunque, incorrere in responsabilità penale nell'ipotesi di concorso omissivo, ovvero qualora contribuisca, con dolosa inerzia, alla realizzazione del reato commesso da un altro soggetto. In capo all'OdV è, peraltro, configurabile una responsabilità di natura contrattuale sotto il profilo della *culpa in vigilando* o comunque della negligenza eventualmente riscontrata nell'adempimento dell'incarico.

4. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI

4.1 La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi (es.: Whistleblowing Policy).

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali mediante consegna di copia integrale, cartacea e/o elettronica; la Parte generale del Modello è, altresì, messa a disposizione con le stesse modalità agli altri Destinatari interessati (in particolare: controparti contrattuali).

Il Codice Etico e la Whistleblowing policy, di Gruppo, sono pubblicati sul sito web della Capogruppo (www.arpinge.it).

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti della Società.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola (c.d. "clausola 231"), ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, approvati dall'Amministratore unico ed implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

4.2 La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse alla informazione dei Destinatari, la Società pone in essere adeguate iniziative formative nei confronti dei Destinatari, che tengono conto del ruolo assunto da questi ultimi nell'organizzazione o a favore di questa.

Tali iniziative hanno lo scopo di favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (tra cui: Whistleblowing Policy), al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società e da parte delle Terze parti.

5. WHISTEBLOWING (EX D.LGS. N. 231/2001 E D.LGS. 24/2023)

Con il D.Lgs. n. 24/2023, di attuazione della Direttiva UE 1937/2019 (riguardante la protezione delle presone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative e nazionali), si persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il sistema di Whistleblowing è stato adottato, nell'ambito del Gruppo Arpinge, allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e delle Policy e Procedure adottati nonché altri comportamenti illeciti o irregolari che, più in generale, possano minare l'integrità della Società.

In particolare, Arpinge ha adottato una "Whistleblowing Policy - Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità" (come già precisato, pubblicata sul sito web www.arpinge.it), cui si fa integralmente rinvio, per la regolamentazione del sistema di segnalazione interna degli illeciti introdotto con il D.Lgs. n. 24/2023 e riferito anche alle prescrizioni del D.Lgs. n. 23172001 e del relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La gestione delle segnalazioni è affidata a un "Gestore delle Segnalazioni", unico per le società del Gruppo, rappresentato da un Comitato appositamente costituito per la gestione del canale di segnalazione interna (con utilizzo di una piattaforma informatica); le procedure adottate sono conformi alle indicazioni del D.Lgs. n. 24/2023 e del D.Lgs. n. 231/2001 e tengono conto delle Linee guida in materia adottate dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) e delle best practice in materia.

Si rinvia, tra l'altro, alla menzionata Whistleblowing Policy anche per quanto si riferisce: (i) agli obblighi di riservatezza (sull'identità della persona segnalante e sul contenuto della segnalazione); (ii) sul divieto di ritorsione e discriminazione nei confronti della persona segnalante[20]; (iii) sui fatti rilevanti ai fini disciplinari;

[20] Il D.Lgs. n. 24/2023, come noto, prevede a tutela del *whistleblower* il divieto di ritorsione definita come "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*" (art. 2, co. 1, lett. m) D.Lgs. n. 24/2023).

(iv) sulla tutela della persona coinvolta/segnalata; (v) sul trattamento e protezione dei dati personali; (vi) sulla conservazione e accesso alla documentazione.

6. Sistema Disciplinare per mancata osservanza del Modello 231 e delle norme ivi richiamate nonché in materia di whistleblowing

6.1 Finalità del sistema disciplinare e principi generali

Il Legislatore ha previsto, nel Decreto 231, che un Modello di organizzazione, gestione e Controllo, al fine di esplicare la propria finalità preventiva delle fattispecie di reato richiamate nello stesso Decreto, debba prevedere un sistema disciplinare finalizzato a sanzionare le condotte non in linea con i dettami del Modello. In particolare, sia l'art. 6, comma 2, lettera e), sia l'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto 231 prevedono la necessità di introdurre "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

La Società, in ossequio a quanto previsto dal Legislatore, si è dotata, pertanto, di un sistema disciplinare idoneo a regolamentare il procedimento di accertamento delle possibili violazioni delle disposizioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo (comprensivo del Codice Etico e dei Protocolli connessi).

Quanto alla normativa sul whistleblowing, è fatto divieto alla Società, e agli esponenti/appartenenti di/a questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo, si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso di mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- quando si accerta che sono state commesse ritorsioni ovvero che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del segnalante;
- quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023, nonché quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso, deve essere precisato che l'avvio del procedimento disciplinare e dell'eventuale applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari previste dal Modello prescinde dalla pendenza di un procedimento penale a carico del destinatario.

***

Le sanzioni disciplinari devono sempre ispirarsi al principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La Società si accerta e assicura che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinate in relazione:

- all'intenzionalità ed alle circostanze caratterizzanti le condotte;
- alle mansioni/inquadramento del soggetto che ha commesso la violazione;
- alla modalità della violazione commessa;
- alla potenzialità del danno derivante dalla condotta sanzionata;
- ad eventuali precedenti disciplinari;
- alla presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alla eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

6.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del Sistema disciplinare

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio della Società. Sono, altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite dalla Società o da essa adottate, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del presente Modello e delle relative Procedure:

1. la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
2. l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;

3. la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che, al fine di preservare l'integrità della Società, abbiano effettuato segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o di altre violazioni soggette alle tutele di cui al D.Lgs. n. 24/2023 attraverso i canali previsti da tale Decreto e dalla menzionata "Whistleblowing Policy";
4. l'omessa istituzione o adozione di procedure per l'effettuazione o la gestione delle segnalazioni o l'adozione di procedure non conformi alle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023;
5. l'effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
6. la mancata effettuazione di istruttorie a seguito di segnalazioni whistleblowing.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze e i provvedimenti disciplinari adottati, l'Organo amministrativo di vertice classifica le azioni in:

a) comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società, sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:

- violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
- violazione del Codice Etico;
- violazione, aggiramento o disattivazione colposa di quanto prescritto dal Modello;

b) comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro, tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti dell'Amministratore, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente alinea diretti, in modo non equivoco, al compimento di un reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;

c) comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti due alinea, commessi con dolo.

6.3 Sanzioni disciplinari

6.3.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni sopra indicate da parte di un Amministratore, non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello e/o del Codice Etico;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- per le violazioni di cui al punto a) del paragrafo 6.2, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto oppure della diffida al puntuale rispetto del Modello e/o del Codice Etico;

- per le violazioni di cui ai punti b) e c) del paragrafo 6.2, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

In caso di particolare gravità della condotta riscontrata la Società potrà sospendere cautelativamente il rapporto, fino al momento della comminazione dell'eventuale sanzione.

6.3.2 Terzi: collaboratori, fornitori, consulenti esterni, ecc.

Nel caso di Violazione delle regole contenute nel presente Modello e nelle Procedure adottate dalla Società da parte di collaboratori, consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, la Società ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti stipulati con i Terzi, che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei reati presupposto; (b) il diritto, per la Società, di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

6.4 Registro delle violazioni

La Società adotta un registro, nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi dei precedenti paragrafi. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.

6.5 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche in breve "**OdV**") segnala l'avvenuta violazione del Modello. In ogni caso l'Organo Amministrativo o gli organi aziendali a ciò deputati possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare una violazione del Modello, l'OdV, di concerto con le funzioni aziendali competenti espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione alle altre funzioni competenti

ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora riscontri la violazione del Modello l'OdV trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:
- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

In tutti i casi deve essere disposta da parte dell'Organo Amministrativo l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Nell'ipotesi in cui l'interessato sia anche dipendente della Società devono essere rispettate tutte le procedure obbligatorie previste dallo Statuto dei Lavoratori nonché dal CCNL applicabile nella specie, senza alcuna limitazione.