

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche e integrazioni

Approvato il 28 / 03 / 2025

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1. Premessa: il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti	4
1.2 La fattispecie normativa	9
1.3 Le sanzioni	10
1.4 L'elenco dei reati	12
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	13
2.1. Il modello, quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente	13
2.2. Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello	15
2.3. Struttura del modello	16
2.4. Destinatari del modello	17
2.5. Elementi costitutivi del modello: le linee guida di Confindustria	17
2.6 Programma di aggiornamento del modello	20
3. ALILAURO Gru.So.N E L'ADOZIONE DEL MODELLO	21
3.1 Premessa	21
3.2 Organigramma aziendale e societario	22
4. MAPPA DELLE ATTIVITA' AZIENDALI SENSIBILI	25
5. PRINCIPI ETICI	26
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	27
6.1 Premessa	27
6.2 Identificazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza	27
6.3 Compensi	29
6.4 Funzioni e poteri	29
6.5 Reporting agli Organi Societari	32
6.6 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (i c.d. flussi informativi)	33
6.7 L'esimente di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001. Le modifiche apportate all'art. 6 ad opera della L. 179/2017 e del D.lgs. 24/2023 (Whistleblowing)	35
7. FORMAZIONE DEL PERSONALE	40
7.1 Premessa	40

7.2 Informativa a collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi.....	41
8. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO.....	41
8.1. Principi generali.....	41
8.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	42
8.3 Soggetti	43
8.4 Provvedimenti per inosservanza da parte dei dipendenti.....	43
8.5 Violazioni.....	45
8.6 Inosservanza commessa da apicali.....	47
8.7 Inosservanza commessa da consulenti, fornitori, collaboratori e <i>partner</i>	48
9. APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL	
FUNZIONAMENTO DEL MODELLO.....	49
9.1 Premessa	49
9.2 Modifiche ed integrazioni del modello.....	49
9.3 Implementazione del modello e attuazione dei controlli nell'ambito di aree ed attività sensibili	49
9.4 Verifiche periodiche del funzionamento del modello e dei comportamenti aziendali.....	50
10. Definizioni	51

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Premessa: il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito anche il “**decreto**”) disciplina la “*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Il decreto si applica, ai sensi dell'art. 1, agli “*enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Alilauro Gru.Sol. S.p.A, pertanto, rientra tra i destinatari della disciplina prevista dal decreto.

Ai sensi dell'art. 5, le persone giuridiche sono responsabili, unitamente alle persone fisiche che materialmente pongono in essere la condotta, per i reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, oppure da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali predetti.

L'ente non risponde, ai sensi dell'art. 6, nel caso di reato presupposto commesso da uno o più soggetti in posizione apicale, se prova che:

«a) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi e' stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)».

L'ente non risponde, ai sensi dell'art. 7 del decreto, nel caso di reato presupposto commesso da uno o più soggetti sottoposti all'altrui direzione, se «*prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*».

Il decreto, ai sensi dell'art. 8, sancisce il principio di autonomia della responsabilità dell'ente da quella della persona fisica, precisando che la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: *i.* l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; *ii.* il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

In sostanza, i presupposti applicativi della normativa sono i seguenti:

i. l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali il decreto trova applicazione (**art. 1**);

ii. l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente (**art. 24 e ss.**);

iii. l'essere, l'autore del reato, un soggetto investito di funzioni apicali (**art. 6**) o subordinate (**art. 7**) all'interno dell'ente;

iv. la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;

v. in alternativa al punto *iv.*, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.¹

La responsabilità dell'ente può, altresì, sussistere laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con altri soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo; diversi possono essere i settori di business o le

¹ In caso di reato commesso da un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze richiamate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul pubblico ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti *iv*) e *v*) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere di prova).

occasioni nelle quali può annidarsi il rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e, quindi, ricorrendone i presupposti, di interesse e/o vantaggio dell'ente.

Il concorso nel reato può rilevare, peraltro, ai fini della responsabilità dell'ente anche nell'ipotesi del cd. concorso dell'*extraneus* nel reato "proprio".

Nel caso di specie, la responsabilità in concorso può ricorrere laddove l'esponente aziendale, consapevole della particolare qualifica soggettiva della controparte (es. pubblico ufficiale, sindaco, *etc.*), concorra nella condotta a quest'ultimo ascrivibile (es. peculato); in tale caso, l'*extraneus* risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato.

In merito ai menzionati criteri dell'interesse e del vantaggio, la giurisprudenza ha evidenziato che l'interesse dell'ente ricorre quando il soggetto agente abbia commesso il reato presupposto con la finalità di favorire l'ente di appartenenza, a prescindere dal raggiungimento o meno di tale obiettivo; si tratta di un criterio da valutarsi *ex ante* al momento della realizzazione della condotta.

L'interesse dell'autore del reato può coincidere con quello dell'ente, ma la responsabilità dello stesso può sussistere anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l'agente obiettivamente realizza (ovvero la sua condotta illecita appaia *ex ante* in grado di realizzare) quello proprio dell'ente.

Il vantaggio, invece, ha una connotazione essenzialmente oggettiva e consiste nel beneficio (soprattutto patrimoniale e da valutarsi sempre *ex post* rispetto alla realizzazione dello stesso) che l'ente ha tratto dal compimento del reato.

Per ciò che concerne i reati colposi, annoverati nel catalogo dei reati presupposto del decreto, la mancanza di volontà del soggetto agente rispetto all'evento conseguente alla condotta criminosa (ovvero la mancanza di volontà del fatto offensivo che si esaurisce nella condotta, nei casi di reati colposi di mera condotta), implicita nel reato stesso, mal si concilia con i predetti criteri di imputazione per gli enti.²

² Sul punto, oltre al costante dibattito dottrinale, si è pronunciata la Corte di Cassazione, la quale ha stabilito che, nei casi di reato colposo, i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio dell'ente devono essere riferiti alla condotta del soggetto agente (autore/persona fisica) e non all'evento (ove previsto dalla fattispecie penale); devono essere riferiti, dunque, alle circostanze di fatto che hanno dato origine al suddetto evento.

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di varia natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività o di un ramo di essa).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, a dispetto del *nomen juris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato ad un apparato concettuale di matrice penalista.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli art. 24 e 25 del decreto, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso decreto, sia mediante rinvii al decreto stesso.

Il decreto è stato recentemente modificato con Legge 9 marzo 2022 n. 22, che ha aggiunto gli articoli 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies*, e dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137, che ha modificato l'articolo 24 e 25-*octies*.

Le ultime modifiche al decreto sono state introdotte dalla Legge n. 112/2024 e dalla Legge n. 114/2024, che hanno apportato modifiche sostanziali all'art. 25 del D.lgs. 231/2001.

La novella legislativa n. 112/2024 ha ulteriormente ampliato il catalogo dei reati presupposto, introducendo il reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-*bis* c.p.) e modificando l'art. 322-*bis* c.p. con l'introduzione del reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili, in relazione agli interessi finanziari dell'Unione Europea.

La legge n. 114/2024, invece, ha abrogato il reato d'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) e riformulato il reato di traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.), con l'effetto di una ridefinizione in senso restrittivo.

Ad oggi, pertanto, i reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, che possono realizzarsi sia in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata, sono i seguenti:

- 1) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode

informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
- **art. 24**;

- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati - **art. 24-bis**;
- 3) delitti di criminalità organizzata - **art. 24-ter**;
- 4) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio - **art. 25**;
- 5) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento - **art. 25-bis**;
- 6) delitti contro l'industria e il commercio - **art. 25-bis 1**;
- 7) reati societari - **art. 25-ter**;
- 8) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico - **art. 25-quater**;
- 9) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili - **art. 25-quater 1**;
- 10) delitti contro la personalità individuale - **art. 25-quinquies**;
- 11) abusi di mercato - **art. 25-sexies**;
- 12) omicidio colposo o lesioni gravi gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro - **art. 25-septies**;
- 13) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - **art. 25-octies**;
- 14) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori - **art. 25-octies 1**;
- 15) delitti in materia di violazione del diritto di autore - **art. 25-novies**;
- 16) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - **art. 25-decies**;
- 17) reati ambientali - **art. 25-undecies**;
- 18) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - **art. 25-duodecies**;
- 19) razzismo e xenofobia - **art. 25-terdecies**;
- 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**;
- 21) reati tributari - **art. 25-quinquiesdecies**;

- 22) contrabbando - *art. 25-sexiesdecies*;
- 23) delitti contro il patrimonio culturale - *art. 25-septiesdecies*.

1.2 La fattispecie normativa

La fattispecie, cui il decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da esso contemplata, richiede la contemporanea presenza di una serie di elementi positivi (a concorso necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce causa esimente della responsabilità).

Per quanto riguarda gli elementi positivi, va innanzitutto precisato che il decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di responsabilità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

La responsabilità prevista dal decreto a carico dell'ente sussiste qualora sia stato commesso un reato che:

- i.* risulti compreso tra quelli indicati dal decreto nell'apposito elenco (art. 24 e ss.);
- ii.* sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'ente, salvo che in quest'ultima ipotesi si dimostri che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- iii.* sia stato realizzato da una persona fisica, la quale sia: un soggetto apicale, cioè eserciti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, oppure, anche di fatto, eserciti la gestione ed il controllo dello stesso; oppure da un soggetto subordinato, cioè da persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal decreto a carico dell'ente non sussiste se il reato è stato commesso:

- a) da un soggetto apicale, se l'ente prova che: *i.* l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; *ii.* il compito di

vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, denominato organismo di vigilanza, di seguito per brevità OdV; *iii.* le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; *iv.* non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

b) da un soggetto subordinato, se il pubblico ministero non prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; è in ogni caso esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello.

1.3 Le sanzioni

L'art. 9 individua tassativamente le sanzioni previste a carico dell'ente:

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

Le sanzioni predette sono ovviamente irrogate al termine di un processo penale.

Quelle interdittive, tuttavia, possono essere applicate anche in via cautelare, benché in linea di principio, mai congiuntamente tra loro e, su richiesta del pubblico ministero, da parte del giudice procedente, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni: *i.* sussistono gravi indizi per ritenere che l'ente sarà ritenuto responsabile dei reati che gli vengono ascritti, ai sensi del D.lgs. 231/2001; *ii.* vi sono specifici e fondati elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La sanzione pecuniaria è espressamente disciplinata all'art. 10, il quale dispone che *«per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria»*; la stessa viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né

superiore a mille; l'importo di una quota è individuato dal giudice all'interno della forbice prevista dalla norma tra i 258 ed i 1.549,00 euro.

Il giudice individua la sanzione tenendo conto della gravità del reato, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'eventuale attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di altri illeciti.

Al fine di garantire l'efficacia della sanzione, nella determinazione dell'entità della singola quota, il giudice tiene altresì conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, oppure laddove sia stato adottato e reso operativo un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive sono invece disciplinate dal secondo comma dell'art. 9 che le individua:

a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività, che comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività;

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

c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a certi rami dell'amministrazione), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

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

e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal decreto, quando ricorre, come previsto dall'art. 13, almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un soggetto apicale, oppure subordinato quando, in quest'ultimo caso,

la commissione del reato è stata determinata od agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche ricorrano una o entrambe delle precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano, invece, se sussiste una delle seguenti circostanze, che l'art. 13 annovera mediante richiamo al primo comma dell'art. 12:

a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'art. 18 disciplina, invece, la sanzione della **pubblicazione della sentenza di condanna**, suscettibile di applicazione unicamente laddove sia contestualmente applicata all'ente una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza di condanna avviene, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente, mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

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

La confisca, invece, è disciplinata dall'art. 19, il quale statuisce che «*con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato*» è sempre disposta.

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

1.4 L'elenco dei reati

Per effetto delle successive integrazioni apportate al decreto, attualmente i reati presupposto della responsabilità dell'ente, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche tentata, sono tassativamente annoverati agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis1, 25-ter, 25-quater, 25-quater1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-

octies, 25-octies1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies e art. 25-sexiesdecies del D.lgs. 231/2001; detti reati costituiscono presupposto per la responsabilità dell'ente anche laddove commessi in modalità transnazionale, come previsto dagli artt. 3 e 10 della legge n. 146/2006.

L'art. 4 prevede, inoltre, la possibilità che l'ente possa essere chiamato a rispondere, in Italia, per reati, contemplati dal decreto, ma commessi all'estero.

I presupposti di questa ipotesi (previsti dalle norme, o comunque desumibili dal complesso del decreto) sono: *i.* il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1; *ii.* l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; *iii.* l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale; *iv.* se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Il modello, quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

Il decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto, qualora l'ente dimostri, se il reato presupposto è contestato ad uno o più soggetti apicali, ai sensi dell'art. 6, comma 1:

a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, curandone l'aggiornamento;

c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;

d) che non vi sia omessa ed insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

L'ente è invece esente da responsabilità, nel caso di reato commesso da uno più soggetti subordinati se, *ex art. 7 comma 2*, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'adozione del modello organizzativo costituisce, dunque, la misura ideale della diligenza richiesta dal legislatore e rappresenta per l'ente lo strumento idoneo ad andare esente da responsabilità amministrativa, ma di fatto oggetto di accertamento da parte di un giudice penale, nel caso di commissione di un reato all'interno della struttura, nel proprio interesse o a proprio vantaggio.

L'ente è esente da responsabilità alle medesime condizioni di cui sopra, ovviamente, anche laddove il reato presupposto in contestazione sia di natura colposa, circostanza questa che, in assenza di disposizioni volte ad armonizzare la disciplina, ha generato e continua a generare una serie di difficoltà applicative.

Ed invero, nei casi in cui il reato presupposto in contestazione sia di natura colposa, pertanto commesso in assenza di volizione dell'evento, ma con negligenza, imprudenza ed imperizia, è difficile immaginare che le persone fisiche abbiano commesso il fatto in contestazione attraverso l'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione e di gestione (Cfr. art. 6, comma 1, lett.c); per queste ipotesi, si è ragionevolmente ritenuto che il requisito di cui sopra possa essere assolto, e pertanto l'ente possa essere esente da responsabilità, ogni qualvolta sia in grado di dimostrare che la violazione si sia realizzata nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verifica dell'evento.

Ciò posto, andrà altresì precisato che la mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente non è sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo altresì necessario che il modello sia anche efficace ed effettivo.

Il concetto di efficacia è espressamente disciplinato dal comma 2 dell'art 2, il quale dispone che il modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, cioè, delineare la cosiddetta mappatura delle attività a rischio;

- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il concetto di effettività è invece espressamente disciplinato dal comma 4 dell'art. 7, il quale dispone che l'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica, e pertanto l'eventuale modifica dello stesso, quando siano ravvisate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività tali da rendere necessario l'aggiornamento del modello³;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.2. Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello

Alilauro Gru.So.N, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, nonché di quella dei propri dipendenti, ha deciso di intraprendere un percorso di revisione aziendale.

L'obiettivo è quello di verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate dall'ente, con quanto espressamente previsto dal decreto, adeguando - ove necessario - i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alla normativa in materia.

Un modello adeguato, in termini di efficienza ed efficacia, invero, costituisce, tanto un valido strumento di sensibilizzazione a comportarsi correttamente per tutti coloro

³ Anche se la norma non lo prevede espressamente, è evidente che ogni modifica normativa che ampli le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell'ente implica la necessità di aggiornamento del modello, al pari di qualsivoglia mutamento interno aziendale;



che operano per conto di Alilauro Gru.So.N, quanto un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti quale presupposto della 231 dalla disciplina di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del modello, Alilauro Gru.So.N si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

i. determinare, in tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto dell'ente, in aree di attività ritenuta sensibile (cioè aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni prescritte nel modello, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative;

ii. ribadire che tali forme di comportamento illecito sono ritenute inammissibili da Alilauro Gru.So.N, perché contrarie, oltre che a disposizioni di legge, ai principi etici ai quali l'ente si attiene, e intende continuare ad attenersi, nell'esercizio dell'attività aziendale;

iii. consentire alla società, anche grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di prevenire ragionevolmente, o contrastare, la commissione dei reati contemplati dal decreto, sanzionando i comportamenti contrari al proprio modello.

Alilauro Gru.So.N, inoltre, è dotata di un OdV, a composizione monocratica, cui ha conferito l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello stesso, nonché di curare la predisposizione delle procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento.

2.3. Struttura del modello

Il modello è suddiviso in quattro parti:

i. la parte generale, cioè questa, nella quale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del D.lgs. 231/2001 (Cfr. Capitolo 1), è descritta l'attività compiuta per la definizione del modello della società e ne sono illustrati gli elementi costitutivi;

ii. la mappatura dei rischi, finalizzata all'individuazione - in maniera sintetica -

delle attività sensibili a rischio commissione di uno dei reati presupposto individuati dal decreto, del relativo livello di rischio, indicato per ogni titolo di reato, nonché dei soggetti coinvolti e del sistema di controllo, all'uopo individuato dalla società a fini di prevenzione;

iii. le parti speciali, che hanno ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – ossia delle attività che sono state considerate dalla società a rischio di reato, a seguito dell'analisi eseguita sull'azienda – in relazione a ciascuna delle quali vengono individuate le varie fattispecie di reato presupposto a rischio di commissione e, per ciascuna di essi, enunciati i principi generali di comportamento da adottare (cioè regole e divieti) a fini di prevenzione, ed eventualmente anche di sanzione, l'identificazione dei potenziali responsabili, le verifiche dell'OdV e i flussi informativi specifici per ciascuna tipologia di reato (o gruppo di reati) presupposto⁴;

iv. il codice etico, cioè il documento adottato dall'ente, contestualmente al precedente MOGC, l'1 giugno 2021, che costituisce parte integrante del modello e definisce i principi e le norme di comportamento della società.

2.4. Destinatari del modello

Sono destinatari del modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Alilauro Gru.So.N S.p.A.

Tra i destinatari del modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'OdV, i dirigenti, i dipendenti, i fondatori promotori, i fondatori e i partecipanti; sono, altresì, tenuti al rispetto del modello tutti i terzi che abbiano rapporti di lavoro con la suddetta società.

2.5. Elementi costitutivi del modello: le linee guida di Confindustria

⁴ Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori parti speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato (per effetto di modifiche normative che ampliano il novero dei reati presupposto, oppure per effetto di modifiche aziendali che ampliano l'ambito di attività dell'ente) è demandato al CdA il potere di integrare il modello, anche su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.

«Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito nel testo anche “decreto 231”), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

In particolare, l’ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l’accertamento dell’illecito previsto dal decreto 231 espone l’ente all’applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività.

Le imprese e le associazioni sono i principali destinatari della disciplina contenuta nel decreto 231.

Pertanto, Confindustria si propone, mediante le Linee Guida (ultimo aggiornamento giugno 2021), di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231.

Tuttavia, data l’ampiezza delle tipologie di enti presenti nella realtà associativa di Confindustria e la varietà di strutture organizzative di volta in volta adottate in funzione sia delle dimensioni sia del diverso mercato geografico o economico in cui essi operano, non si possono fornire riferimenti puntuali in tema di modelli organizzativi e funzionali, se non sul piano metodologico. Le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Pertanto, fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello che sia conforme ad esse, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell’impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice. Questi compie un giudizio

sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito.

In questa prospettiva, è di fondamentale importanza, affinché al modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'impresa compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo.

Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa».

Confindustria ha fornito, attraverso le linee guida di cui sopra abbiamo riportato uno stralcio, alcune indicazioni utili a comprendere quali debbano essere le caratteristiche di un modello che possa considerarsi idoneo ad assolvere l'obiettivo per cui è stato redatto.

Il modello deve prevedere, innanzitutto, la predisposizione della mappa delle attività aziendali sensibili, cioè quelle nel cui ambito è possibile che si verifichi la commissione dei reati contemplati dal decreto e che, pertanto, devono essere sottoposte ad analisi e monitoraggio (c.d. **mappatura del rischio**).

Il modello, inoltre, deve contemplare l'**adozione di misure organizzative e procedurali** che siano idonee a garantire:

- i.* la separazione dei compiti e delle funzioni aziendali, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità;
- ii.* la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su di un unico soggetto;
- iii.* il conferimento di poteri e responsabilità, in forma chiara e precisa, con espressa indicazione dei limiti di esercizio ed in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa dai singoli soggetti.

Il modello deve prevedere altresì un'adeguata **regolamentazione dei processi aziendali** di supporto, in quanto interessati dallo svolgimento di attività sensibili, in modo da: definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime, anche attraverso un sistema di autorizzazioni; garantire la tracciabilità degli

atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); garantire, ove necessario, "l'oggettivazione" dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi; prevedere attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali, nonché sui meccanismi di sicurezza, dei quali andrà verificato che siano idonei a garantire un'adeguata protezione dei dati e dei beni aziendali.

Nel modello è altresì prevista l'adozione (o l'eventuale revisione laddove, come nel caso di specie, l'ente ne sia già dotato) del **codice etico e di comportamento**, che deve prevedere regole idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché l'integrità del patrimonio aziendale.

Con il modello, l'ente istituisce e nomina l'**organismo di vigilanza**, attribuendogli specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento delle prescrizioni e dei protocolli previsti, nonché di monitoraggio delle informazioni, attraverso il sistema dei flussi.

Il modello cristallizza, altresì, **l'attività di formazione**, sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite, definendo le **procedure sanzionatorie** applicabili in caso di mancato rispetto delle prescrizioni.

Il modello, da ultimo, individua con chiarezza **la figura del responsabile** dell'approvazione, dell'adozione, dell'integrazione e della implementazione del modello stesso, che deve altresì verificare il funzionamento del medesimo, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, con relativo obbligo di aggiornamento periodico.

2.6 Programma di aggiornamento del modello

E' compito dell'organo amministrativo provvedere all'efficace attuazione del modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per aggiornarlo o modificarlo, avvalendosi del supporto dell'OdV.

Il CdA, con l'approvazione del modello, delega la singola unità organizzativa a dare attuazione ai contenuti dello stesso ed a curare l'implementazione della normativa interna e dei processi aziendali, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento, definiti in relazione ad ogni attività sensibile.

In ragione della tipicità della struttura organizzativa, dell'evoluzione delle esigenze aziendali e dell'evolversi del catalogo dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001, è opportuno prevedere un programma di attuazione, adeguamento ed aggiornamento del modello; il programma individuerà le nuove esigenze, indicando altresì le attività necessarie per realizzare l'efficace e continuo recepimento dei contenuti del modello, con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

3. ALILAURO Gru.So.N E L'ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 Premessa

Ai fini della predisposizione del presente modello, la società ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del decreto, nonché delle recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia.

I risultati dell'attività di *risk assessment* hanno consentito di calcolare il rischio di commissione di reati all'interno dell'ente, di individuarne la tipologia, in base all'area di attività in cui l'ente opera, nonché di predisporre, conseguentemente, la cosiddetta mappatura dei rischi, più dettagliatamente precisata nelle singole parti speciali del presente modello.

Nella redazione del modello, Alilauro Gru.So.N ha tenuto, altresì, in considerazione gli orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

In particolare, sebbene le pronunce che fino ad oggi si sono occupate di responsabilità amministrativa degli enti *ex* D.lgs. n. 231/2001 non siano entrate nel merito dell'adeguatezza dei sistemi di controllo, hanno comunque offerto indicazioni circa le caratteristiche che i giudici ritengono essenziali affinché il modello sia giudicato idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Nella varietà delle decisioni, che si differenziano sia per la gravità delle condotte criminose per cui si procede, sia per la dimensione, la natura e le caratteristiche

organizzative dell'ente coinvolto nel procedimento, i giudici hanno costantemente ritenuto essenziale la presenza dei seguenti fattori:

- i.* autonomia e indipendenza effettiva dell'OdV;
- ii.* analiticità e completezza dell'individuazione delle aree a rischio;
- iii.* previsione di specifici protocolli idonei a prevenire ed eludere il rischio di commissione di reati presupposto, da parte di soggetti apicali e/o dipendenti;
- iv.* previsione di formazione del personale rispetto ai protocolli da rispettare;
- v.* previsione di flussi informativi con l'OdV, aventi ad oggetto la verifica del funzionamento e dell'osservanza del modello;
- vi.* introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Inoltre, la giurisprudenza di legittimità (Corte di cassazione, sez. 3^a, n. 35387 del 13 maggio 2022, Capano, Rv. 283551), ha recentemente indicato quale requisito della efficienza ed efficacia del modello adottato quello di individuare, e a tal fine delegare, una funzione interna all'ente, la quale abbia lo specifico potere di nominare un difensore di fiducia dell'ente medesimo, nel caso in cui il legale rappresentante si trovasse in una situazione di conflitto tra gli interessi propri e quelli della Società, in quanto indagato/imputato per un reato presupposto *ex* D.lgs. n. 231/2001. A mero titolo esemplificativo, tale funzione potrebbe essere individuata: nel revisore legale, nel responsabile dell'area amministrativa, oppure in una risorsa altrimenti esterna, che viene previamente individuata a tal fine in virtù di un accordo negoziale con la Società.

Alilauro Gru.So.N., pertanto, ha provveduto a redigere il modello anche alla luce di queste decisioni giurisprudenziali, pur nella consapevolezza che le stesse non sono espressamente vincolanti, non essendo - al momento - confluite in norme di legge.

In attuazione a quanto previsto dal decreto, infine, Alilauro Gru.So.N. ha altresì deciso di istituire un **Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno (di seguito OdV)**, in composizione monocratica, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.2 Organigramma aziendale e societario



Alilauro Gru.So.N. S.p.A. è costituita in base alle norme del diritto italiano.

Ha sede legale in Sorrento, via Luigi De Maio n. 45, ed ha la forma giuridica di una società per azioni, con un sistema di amministrazione individuato in un Consiglio di Amministrazione, composto da tre soggetti: un presidente, a cui spetta il potere di rappresentanza dell'impresa, un amministratore delegato ed un consigliere.

La Società ha un capitale sociale di Euro 5.000.000,00

Alilauro Gru.So.N. S.p.A. ha per oggetto:

- l'attività armatoriale e l'esercizio di linee regolari per merci, auto e passeggeri a mezzo di navi traghetto, aliscafi e mezzi veloci di proprietà e/o di terzi;
- l'attività di autotrasporto via terra di passeggeri e/o merci a mezzo di veicoli propri e/o di terzi, più specificamente:
 - l'esercizio dell'attività del trasporto di persone su strada regolamentato ed indicato come servizio pubblico di linea urbano, extraurbano, interprovinciale, interregionale e scolastico nonché il servizio pubblico non di linea degli autoveicoli da noleggio da rimessa;
 - l'esercizio dell'attività del trasporto di persone a fune sia pubblico che privato nonché la gestione dei relativi impianti a fune;
 - l'esercizio dell'attività del trasporto nazionale, regionale e locale di passeggeri e/o merci per ferrovia, a mezzo materiale rotabile ferroviario proprio e/o di terzi;
 - l'esercizio dell'attività: del trasporto di passeggeri a mezzo tramvie e filovie, con materiale rotabile proprio e/o di terzi;
- il trasporto di persone per attività turistiche;
- l'agenzia di viaggi e tour operator;
- la gestione di alberghi, motels, villaggi-albergo, residenze turistico-alberghiere, campeggi, villaggi turistici, alloggi agrituristici, case per vacanze, case per ferie, ostelli per la gioventù ed altre strutture ricettive

alberghiere e paralberghiere così come classificate e definite dal d.lgs. 70/2011 e sue eventuali integrazioni e/o modificazioni;

- la concessione in locazione a scafo nudo e armato di imbarcazioni da diporto sia a vela che a motore;
- l'esercizio di attività di charter, locazione, noleggio di imbarcazioni da diporto, con o senza conducente con mezzi propri o di terzi;
- l'acquisto e la vendita di imbarcazioni da diporto sia a vela che a motore;
- l'organizzazione di corsi, crociere, manifestazioni veliche, regate ed ogni altra attività connessa;
- l'intermediazione nel settore del charter nautico;
- la costruzione e la gestione di approdi turistici commerciali e di tutte le loro infrastrutture, anche ricettive, ricreative, commerciali e balneari;
- la realizzazione e la gestione di aree destinate a parcheggio e/o custodia autobus, autovetture ed automezzi;
- l'esercizio, in proprio o per conto di terzi committenti (sia pubblici che privati), direttamente e/o per il tramite di società controllate, di cantieri navati per costruzione, trasformazione, riparazione, demolizione e vendita di imbarcazioni di ogni genere e tipo;
- lavorazioni industriali di carpenteria pesante e leggera, saldatura e meccanica in genere;
- la realizzazione e la gestione, nell'ambito di scali portuali nazionali ed internazionali, delle attività di tiro, varo ed alaggio di natanti, imbarcazioni ed unità da diporto e similari, anche a mezzo l'utilizzo di gru, nonché l'installazione di punti di ormeggio/disormeggio, di stazionamento e di bunkeraggio per conto privati o di società pubbliche e private.
- l'attività di formazione professionale sia per i propri dipendenti che per terzi;

- la conduzione di esercizi per la somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, quali bar, ristoranti, pub, pizzerie, trattorie e similari;

La società potrà svolgere tutte le altre attività commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari e immobiliari che saranno ritenute dall'organo amministrativo strumentali, accessorie, connesse, necessarie o utili per la realizzazione delle attività che costituiscono l'oggetto sociale, assumere interessenze e partecipazioni in altre società, consorzi o imprese aventi per oggetto attività analoghe, affini o connesse alle proprie, sia direttamente che indirettamente, sia in Italia che all'estero, nonché rilasciare garanzie e fidejussioni a favore di terzi, il tutto purché non nei confronti del pubblico e purché tali attività non vengano svolte in misura prevalente rispetto a quelle che costituiscono l'oggetto sociale.

4. MAPPA DELLE ATTIVITA' AZIENDALI SENSIBILI

In base a quanto previsto dal decreto, sono state, in via preliminare, individuate le aree ed i processi aziendali nel cui ambito è possibile che siano commessi reati contemplati nel decreto.

A tal fine, è stata effettuata una mappatura delle aree e dei processi aziendali a rischio di commissione reati, attraverso l'analisi dell'organizzazione societaria, mediante lo svolgimento di interviste ai responsabili di direzione e funzione, al fine di individuare gli spazi di criticità nell'esercizio delle attività in cui l'ente opera principalmente.

In esito all'analisi effettuata, sono state individuate varie categorie di reati suscettibili di commissione all'interno dell'ente, nell'interesse e/o a vantaggio dello stesso, che si è ritenuto di suddividere, in base all'entità del rischio che sia commesso un reato presupposto, in tre gruppi: rischio elevato; rischio medio - alto e rischio medio-basso.

Il livello di rischio è stato individuato in base all'attività svolta dalla società in rapporto al sistema di controllo esistente (procedure o istruzioni operative).

I reati presupposto che sono stati indicati con un **rischio elevato** di commissione sono i seguenti:

- i. reati contro la pubblica amministrazione ed in materia di criminalità organizzata (parte speciale A);
- ii. reati ambientali (parte speciale F).

Diversamente, sono stati individuati con un rischio **medio - alto** i seguenti reati:

- i. reati societari (parte speciale C);
- ii. omicidio e lesioni colpose (parte speciale D);
- iii. ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio (parte speciale E);
- iv. razzismo e xenofobia (parte speciale G);
- v. reati tributari (parte speciale H).

Da ultimo, sono stati individuati con un rischio **medio - basso** i seguenti reati:

- i. reati informatici (parte speciale B).

Tutte le altre categorie di reato, richiamate dal D.lgs. 231/2001, sono state indicate con un rischio basso, in quanto ritenute inapplicabili, o comunque difficilmente ipotizzabili in considerazione del settore in cui opera la società.

Infine, nelle singole parti speciali, sono specificate le fattispecie di reati presupposto che potrebbero interessare la società.

Ad ogni modo, si rinvia alla mappatura dei rischi ed alle parti speciali, per una analisi più dettagliata delle aree ritenute per Alilauro Gru.So.N sensibili al rischio di commissione di uno dei reato presupposto.

5. PRINCIPI ETICI

Alilauro Gru.So.N intende definire, nell'ambito del codice etico, i principi comportamentali e morali cui intende ispirare la propria attività, con l'obiettivo, fra gli altri, anche di eludere o ridurre al massimo la possibilità che si adottino, all'interno dell'azienda, comportamenti suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal decreto.

Tali principi sottolineano la necessità di: *i.* rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni; *ii.* improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con i terzi, ivi inclusa la pubblica amministrazione; *iii.* improntare lo svolgimento delle

prestazioni professionali da parte dei dipendenti e dei collaboratori di Alilauro Gru.So.N. a criteri di diligenza, competenza, professionalità, efficienza ed imparzialità.

I principi e le regole di comportamento contenute nel modello si integrano con quelle del Codice Etico, già adottato dalla società e che costituisce parte integrante del presente modello.

A tal proposito è opportuno sottolineare che:

- il codice etico riveste una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di deontologia aziendale, che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza da parte di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il modello, conformemente a quanto previsto dal decreto, soddisfa l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne, diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del decreto medesimo).

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Premessa

Per l'ipotesi che si verificano fatti integranti i reati previsti, come già detto, il decreto pone quale condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato ad un apposito organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

Alilauro Gru.So.N si è dotata di un OdV monocratico, che ha istituito contestualmente all'adozione del MOGC, adottato il giorno 1 giugno 2021.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di una esclusiva casella di posta elettronica.

6.2 Identificazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il decreto prevede, all'art. 6 comma 1, lett. b), che debba essere affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, denominato



«Organismo di Vigilanza», il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché, di curarne l'aggiornamento.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, nonché dei requisiti che lo devono caratterizzare, si ritiene che l'organo più adatto a cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo, in riferimento all'osservanza dell'applicazione del modello, sia un organo *ad hoc*, appositamente costituito, da individuare in uno o più soggetti esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società, dotato di competenza, capacità e probità, da individuarsi fra professionisti esterni.

Alilauro Gru.So.N è dotata di un organismo di vigilanza monocratico.

Il compito dell'OdV è quello di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1, lett. b) del medesimo decreto; le sue funzioni sono descritte più dettagliatamente nel successivo paragrafo 6.3 del presente documento descrittivo del modello.

Per una piena aderenza ai dettami del decreto l'OdV, come sopra identificato, è un soggetto che riporta direttamente all'organo amministrativo di Alilauro Gru.So.N ed esercita le proprie funzioni in piena autonomia, libertà ed indipendenza.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità, conoscenze e competenze professionali indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di OdV, al predetto organo sono attribuiti poteri di iniziativa e di controllo, nonché tutti i poteri necessari per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello e sull'eventuale aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del decreto.

Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, all'OdV può essere attribuito un budget di spesa annuale, per lo svolgimento dell'attività, in piena autonomia economica e gestionale, suscettibile di aggiornamento in caso di sopravvenute nuove esigenze.

Eventuali superamenti del *budget*, giustificati da necessità specifiche, devono essere comunicati dall'OdV all'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, valuta periodicamente la sua adeguatezza, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, e propone al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e/o integrazioni, che si rendano necessarie al fine

di svolgere, nel migliore dei modi possibili, i propri compiti, nel rispetto e nell'osservanza della normativa.

L'OdV si avvale ordinariamente delle strutture di Alilauro Gru.Sol. per espletare le proprie funzioni di vigilanza e controllo, individuando tra i dipendenti uno o più soggetti da dedicare al controllo interno e che hanno l'onere di riferire direttamente all'OdV eventuali criticità del modello o del mancato rispetto di esso.

Il funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi, sono disciplinati dal regolamento interno dell'OdV.

6.3 Compensi

Il Consiglio di Amministrazione delibera, all'inizio dell'incarico, il compenso annuo spettante al membro dell'Organismo di Vigilanza.

Al componente dell'OdV compete, altresì, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico, nonché delle spese generali, nella misura del 15%, a norma dei tariffari professionali.

6.4 Funzioni e poteri

Secondo quanto previsto dal decreto, l'Organismo di Vigilanza svolge la funzione di vigilare sulla:

- i.* effettività del modello, cioè, vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al modello predisposto, nonché al codice etico;
- ii.* efficacia del modello, cioè, accertare che il modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- iii.* opportunità di aggiornamento del modello al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi, ed ambientali, nonché alle eventuali modifiche della struttura aziendale. Sul punto, si precisa che l'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera. E' opportuno sottolineare, invero, che all'OdV non spettano compiti

decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della società.

Sul piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito ed il potere di:

i. verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o attività sensibili), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'OdV, devono essere segnalate, da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'azienda al rischio reato. Tutte le comunicazioni devono avvenire in forma scritta, servendosi del sistema di flussi informativi espressamente prescritto nel modello;

ii. effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal modello, assicurandosi - in particolare - che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili delle singole funzioni aziendali e sono considerate parte integrante di ogni processo interno a Alilauro Gru. So. N.;

iii. verificare l'adeguatezza ed efficacia del modello nella prevenzione dei reati di cui al decreto;

iv. effettuare periodicamente accertamenti specifici su determinate operazioni, o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;

v. condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni nel modello;

vi. monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal modello;

vii. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso riunioni fissate ad hoc) per uno scambio di informazioni di aggiornamento, finalizzato a:

a) monitorare l'eventuale evoluzione delle aree sensibili, al fine di valutare la necessità di apportare, se necessario, modifiche al modello;

b) monitorare l'applicazione pratica del modello, verificando tutti i suoi aspetti attuativi (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);

c) garantire che le azioni correttive, necessarie a rendere il modello adeguato ed efficace, siano intraprese tempestivamente;

viii. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management;

ix. vigilare sugli aspetti dall'attività aziendale, ivi compresi i rapporti con consulenti e *partner*, che possono esporre l'azienda a rischio reati;

x. promuovere iniziative per la formazione del personale circa la comprensione ed applicazione corretta dei contenuti del modello, predisponendo la documentazione necessaria a tal fine, nonché prevedendo un sistema di diffusione del presente documento;

xi. verificare costantemente l'adeguatezza del sistema di controllo interno;

xii. riferire periodicamente all'amministratore unico qualsivoglia elemento inerente l'attuazione delle politiche aziendali per il conseguimento del modello.

Tale attività di costante verifica deve essere diretta in duplice direzione.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standards operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie, sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del modello di comportamento, indicando direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività, oppure segnalando i casi più gravi di mancata attuazione del modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del modello emerga la necessità di un suo adeguamento, rilevandosi una non idoneità dello stesso, allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal decreto, l'OdV deve attivarsi direttamente per garantirne l'aggiornamento, secondo i tempi e le forme che ritiene opportune.

Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle funzioni e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

6.5 Reporting agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza risponde all'organo amministrativo.

L'OdV, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario, o se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del referente OdV, circa il funzionamento del modello e l'adempimento degli obblighi imposti dal decreto.

E' altresì tenuto a comunicare all'organo amministrativo: *i.* all'inizio di ciascun anno, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli (tale programma di attività rappresenta la base su cui determinare il *budget* delle risorse da riservare all'OdV per le attività da svolgere nel corso dell'esercizio); *ii.* eventuali cambiamenti significativi apportati al piano; *iii.* eventuali problematiche e criticità scaturite nel corso dello svolgimento delle attività.

L'OdV, inoltre, almeno su base annuale, è tenuto a relazionare circa la concreta adozione del modello.

In particolare, al termine di ciascun anno, l'Organismo di Vigilanza dovrà presentare all'organo amministrativo una dettagliata relazione sull'attività svolta, dando atto di eventuali criticità riscontrate nella struttura e degli eventuali interventi correttivi suggeriti, nonché dello stato di diffusione e di conoscenza del modello nell'ambito della struttura aziendale, dell'utilizzo delle eventuali risorse aggiuntive stanziare per lo svolgimento di specifiche attività, nonché ancora delle proposte di modifica ed integrazione del modello, predisposte sulla base della evoluzione normativa e organizzativa della società.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'OdV, infine, può a propria discrezione chiedere di essere convocato per riferire in merito al funzionamento del modello, o a situazioni specifiche.

6.6 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (i c.d. flussi informativi)

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del modello, di tutti gli eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Alilauro Gru.So.N, a qualsiasi titolo, ai sensi del decreto.

All'uopo, valgono le seguenti **prescrizioni di carattere generale**.

i. devono essere raccolte, da ciascun responsabile di funzione, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati contemplati dal decreto, o comunque di comportamenti non in linea con le regole previste dal modello e/o dal codice etico;

ii. ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV;

iii. i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali (per quanto riguarda la loro attività svolta per o nei confronti di Alilauro Gru.So.N) effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante i flussi informativi;

iv. l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e, conseguentemente, determina le attività da porre in essere;

v. l'OdV adotta i conseguenti provvedimenti, applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Alilauro Gru.So.N o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le cosiddette **prescrizioni specifiche obbligatorie**, cioè le notizie relative a:

i. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al decreto, anche se iscritte nei confronti di soggetti ignoti;

ii. richieste di assistenza legale, inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico, per uno dei reati previsti dal decreto;

iii. notizie che riguardano i procedimenti disciplinari incardinati in seguito a violazione di quanto previsto nel modello, con relativo esito, sia sanzionatorio che di archiviazione;

iv. notizie relative all'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe.

Ciò posto, si ribadisce che l'Organismo di Vigilanza deve essere messo a conoscenza di ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio.

Pertanto, per completezza, si indicano di seguito anche le seguenti prescrizioni:

i. devono essere raccolte tutte le eventuali segnalazioni, relative alla commissione dei reati previsti dal decreto, in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non conformi alle linee di condotta adottate da Alilauro Gru.So.N con il modello e con il codice etico;

ii. l'afflusso delle segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV, che valuterà le segnalazioni ricevute e assumerà, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna, le proprie determinazioni sul piano disciplinare;

iii. le segnalazioni dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione, o sospetto di violazione, del modello. L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, intendendosi per segnalazione anonima qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, ne siano rintracciabili, fatta eccezione per le segnalazioni di contenuto generico e/o confuso. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate in mala fede;

Ogni informazione, segnalazione, o report prevista nel modello è conservata dall'OdV in un apposito database informatico e cartaceo; i dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione dei soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza, previa autorizzazione dello stesso.

Quest'ultimo definisce, con apposita disposizione interna, criteri e condizioni di accesso al database.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse (tramite indicazione di una posta riservata e indirizzata direttamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza ovvero tramite casella di posta elettronica dedicata); è facoltà dell'Organismo di Vigilanza definire e comunicare eventuali canali di comunicazione alternativi.

L'organo amministrativo valuterà l'opportunità di prevedere un sistema privilegiato di comunicazione verso l'OdV, individuando i soggetti responsabili dell'invio di informazioni.

Le modalità, i contenuti e le tempistiche dei flussi informativi potranno essere regolati, più nel dettaglio, da parte dello stesso Organismo di Vigilanza, anche attraverso la definizione di specifiche procedure.

6.7 L'esimente di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001. Le modifiche apportate all'art. 6 ad opera della L. 179/2017 e del D.lgs. 24/2023 (Whistleblowing)

L'articolo 6 contempla una forma di esonero da responsabilità se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, che l'ente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede la costituzione di un Organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello.

L'esonero dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il Giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Quindi, obiettivo di questi modelli di organizzazione, gestione e controllo, è

l'esito positivo di tale giudizio di idoneità: facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei vari passaggi posti in essere in vista della costruzione del Modello. La mancata attuazione di tali Modelli, pur non essendo obbligatoria, espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori o dipendenti.

Peraltro, i soci potrebbero addirittura esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

Il legislatore, modificando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prescrive ulteriori requisiti di idoneità del modello organizzativo, affinché possa essere esclusa la responsabilità amministrativa dell'ente nel caso in cui un soggetto apicale o subordinato abbia commesso un reato nel suo interesse o vantaggio. A ciò si aggiunga che la Legge n. 179/2017 ha introdotto la disciplina del c.d. *whistleblowing* – istituto di origine anglosassone nato per tutelare in primis i dipendenti pubblici autori di segnalazioni di illeciti in funzione anticorruzione – modificando il testo dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, e prevedendo l'operatività di tale istituto anche nel settore privato. In particolare, la legge in questione aveva introdotto un nuovo comma *2-bis* prevedendo nuova forma di tutela anche nel settore privato per il dipendente che segnala le condotte illecite di cui è venuto a conoscenza per ragioni di ufficio. Lo stesso comma è stato poi nuovamente modificato ad opera del D.lgs. n. 24/2023.

È opportuno dar conto della successione normativa in questione.

A norma del vecchio comma *2-bis*, i modelli di organizzazione, gestione e controllo avrebbero dovuto prevedere quanto segue:

“a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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”.

A tenore del nuovo comma 2-bis, come recentemente modificato, i MOGC:

“prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.

Occorre dunque chiedersi quale sia la disciplina oggi applicabile alla materia *de qua*. Ebbene, come si è detto, il D.lgs. n. 24/2023 ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 riformando la materia del *whistleblowing*. La portata della disciplina in questione è molto più ampia rispetto al passato, estendendo l’obbligo di dotarsi di un sistema di segnalazione delle violazioni diritto nazionale e sovranazionale:

- non solo agli enti pubblici; ma altresì
- agli enti privati che nell'ultimo anno abbiano impiegato in media almeno 50 lavoratori subordinati, a prescindere dal settore di appartenenza;
- a quelli che rientrano nell'ambito di applicazione del diritto sovranazionale in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati; nonché infine
- agli enti privati che abbiano adottato i MOGC, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

Da questo punto di vista, rilevante è la disposizione dell’art. 4 (rubricato “Canali di segnalazione interna”) D.lgs. n. 24/2023, a norma del quale:

“1. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, 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 al presente decreto.

2. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

3. Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

4. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

5. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna.

6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.”

Appare dunque evidente che compete alla Società valutare se vi sia o non vi sia in organico un soggetto ovvero un ufficio interno autonomo, dedicato, e con personale specificamente formato in materia di *whistleblowing*, nonché un sistema di mezzi tale da assicurare, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Se e solo se tale valutazione è positiva, la Società può fare a meno di esternalizzare la gestione delle segnalazioni *whistleblowing* a un soggetto esterno.

L'individuazione di tale soggetto rimane dunque nel margine di apprezzamento dell'ente, che nondimeno, ove abbia adottato anche il MOGC, è tenuto a indicare espressamente al suo interno il soggetto o l'ufficio preposto per ricevere le segnalazioni. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo I, del codice penale, ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso, a fini privati, delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «*in ragione del rapporto di lavoro*» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, così come di evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Sotto questo profilo, Alilauro Gru.So.N S.p.A. ha individuato come soggetto gestore delle segnalazioni *whistleblowing* l'avv. Gian Vittorio Sepe.

Per ulteriori dettagli si rinvia al protocollo in materia di *whistleblowing*, adottato il 15 maggio 2024, da considerarsi parte integrante del presente documento.

È infine importante rilevare che, sempre così come previsto dal protocollo, l'ente ha attivato diversi strumenti di comunicazione per informare tutti i soggetti legittimati sulle modalità di segnalazione *whistleblowing*.

7. FORMAZIONE DEL PERSONALE

7.1 Premessa

L'attività di diffusione del modello e di formazione dei dipendenti è gestita dall'ufficio del personale, di concerto con l'organo amministrativo, che dovranno coordinarsi e comunicare costantemente con l'OdV.

In particolare, la formazione del personale circa i contenuti del modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatoria partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, è considerata da Alilauro Gru.So.N condizione necessaria affinché il modello sia efficacemente applicato.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso quello direttivo, ed è così organizzata: **il personale direttivo** con funzioni di rappresentanza della società partecipa ad un seminario iniziale di illustrazione della normativa, del Codice Etico, dei contenuti del modello e della sua funzione, ed ha la materiale disponibilità del documento, affinché gli sia sempre possibile consultarlo rapidamente, in caso di necessità o dubbi; **il resto del personale** riceve un'informativa riepilogativa e partecipa ad un seminario iniziale di illustrazione della normativa, del Codice Etico, dei contenuti del modello e della sua funzione.

La diffusione del modello e la formazione del personale, in merito al contenuto del decreto ed agli obblighi derivanti dalla sua attuazione, vengono periodicamente monitorati e implementati attraverso incontri, circolari informative ed e-mail di aggiornamento; è onere della società predisporre programmi di formazione adeguati all'utenza cui sono destinati e ai rischi connessi all'esercizio di ciascuna attività.

A tal proposito l'OdV controlla che sia garantito un costante aggiornamento dei corsi di formazione, in funzione delle mutate esigenze normative ed operative, e vigila sull'effettiva fruizione dei medesimi.

I responsabili delle aree a rischio hanno il dovere di partecipare ai corsi di formazione e sono tenuti a fornire adeguate indicazioni qualora ravvisino l'opportunità di procedere al loro aggiornamento, in considerazione di necessità operative insorte nel corso del tempo.

Con specifico riferimento ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, è onere della società predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di preparazione previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli/funzioni in materia di sicurezza.

7.2 Informativa a collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

Sono fornite a soggetti esterni alla società, come agenti, fornitori, collaboratori, professionisti e consulenti esterni, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e procedure adottate da Alilauro Gru.So.N con il modello ed in applicazione del Codice Etico.

Tutti questi soggetti terzi sono, altresì, informati sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del modello, o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente, possono avere.

Laddove possibile, sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

8. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

8.1. Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione commessa da parte dei destinatari delle regole previste dal modello, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del modello stesso.

Le disposizioni contenute nel modello sono assunte al fine di garantire il miglior rispetto del precetto normativo.

Pertanto, **l'applicazione delle sanzioni dovrà prescindere dalla rilevanza penale della condotta** e, laddove il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del decreto, dovrà prescindere, altresì, dall'avvio di un eventuale procedimento penale da parte dell'autorità giudiziaria.

L'applicazione delle sanzioni potrà, dunque, avere luogo anche se i destinatari abbiano posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal modello che non integri un reato, oppure che non determini una responsabilità diretta dell'ente.

Per ciò che concerne specificamente le sanzioni per violazioni del modello commesse in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applicherà, altresì, il sistema disciplinare previsto dalla normativa vigente nella predetta specifica materia, con riferimento sia al personale dirigente che ai dipendenti.

L' idoneità del sistema sanzionatorio deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo circa la tipologia di sanzioni concretamente irrogate e circa le circostanze che ne hanno giustificato l'emissione.

8.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nell'eventualità di violazioni delle prescrizioni contenute nel modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare devono essere individuate proporzionalmente ai seguenti criteri generali:

- i.* gravità della inosservanza;
- ii.* livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- iii.* elemento soggettivo della condotta, dolo o colpa;
- iv.* rilevanza degli obblighi violati;
- v.* conseguenze in capo all'ente;
- vi.* eventuale concorso di altri soggetti nella commissione della violazione;
- vii.* circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata, a propria volta, sulla base delle seguenti circostanze:

- i.* i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- ii.* la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;

iii. l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per l'ente e per i dipendenti;

iv. la prevedibilità delle conseguenze;

v. le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado di colpa, così come l'eventuale recidività dell'infrazione, costituiscono circostanze aggravanti e, pertanto, la loro sussistenza determina l'applicazione di una sanzione più afflittiva.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni di diversa tipologia, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

8.3 Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al modello i dipendenti, coloro che occupano posizioni apicali ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con l'ente.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del modello.

In particolare, sarà compito della funzione aziendale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono sottoposti, si ribadisce, sia alle sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia a quelle contemplate dal sistema sanzionatorio previsto dal modello.

8.4 Provvedimenti per inosservanza da parte dei dipendenti

La violazione delle regole comportamentali previste dal modello, dai protocolli e dalle procedure aziendali, da parte dei dipendenti, costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento, valutabile in relazione al rischio cui Alilauro Gru.Sol. risulta esposta e, da ultima, alle particolari circostanze in cui si è realizzato il comportamento in violazione del modello.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio, imposti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970 (c.d. statuto dei lavoratori) e dalla contrattazione collettiva del settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma d'esercizio di tale potere.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970, avuto particolare riguardo all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

Specificamente, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- i.* il sistema deve essere debitamente pubblicizzato, mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento ed informazione;
- ii.* le sanzioni non possono comportare mutamenti del rapporto di lavoro e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- iii.* la multa non può essere di importo superiore a 4 ore di retribuzione base;
- iv.* la sospensione dal servizio e dalla retribuzione è possibile fino ad un massimo di 10 giorni;
- v.* deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.



A seguito della conoscenza dell'avvenuta violazione del modello, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento, in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore.

L'accertamento dell'infrazione, eventualmente anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte.

Il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del modello è da intendersi nei seguenti termini: nessun procedimento disciplinare per violazione del modello può essere archiviato e nessun provvedimento disciplinare verso dipendenti o dirigenti per violazione del modello può essere senza la preventiva informazione e il parere dell'Organismo di Vigilanza.

8.5 Violazioni

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del decreto, le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- i.* inosservanza dei principi di comportamento, indicati nel modello e nel codice etico, nonché delle procedure espressamente previste dal modello;
- ii.* mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure, in modo da impedire la trasparenza e la tracciabilità del rispetto delle stesse;
- iii.* omessa sorveglianza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti, al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del modello;
- iv.* mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal modello;
- v.* violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle

procedure, oppure impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV.

L'elenco delle fattispecie sopra illustrato è fornito a titolo meramente esemplificativo e, pertanto non è esaustivo né tassativo.

Le sanzioni disciplinari irrogabili in caso di inosservanza delle regole del modello sono in ordine di gravità:

- i.* il rimprovero verbale;
- ii.* il rimprovero scritto;
- iii.* la multa non superiore a quattro ore della normale retribuzione;
- iv.* la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
- v.* il licenziamento con preavviso;
- vi.* il licenziamento senza preavviso.

i) **Il provvedimento del rimprovero verbale** si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal modello e/o dal codice etico, oppure per ipotesi di errori procedurali dovuti a negligenza;

ii) **il provvedimento del rimprovero scritto** si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui al punto *i)*, ovvero laddove si tenga, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello;

iii) **il provvedimento della multa** si applica qualora, essendo stato già emesso il provvedimento del rimprovero scritto, si persista nella violazione delle procedure interne previste dal modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nello stesso;

iv) **il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni** si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del modello, tali da provocare danni alla società e da esporre la medesima a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;

v) **il licenziamento con preavviso** si applica in casi di adozione, nell'espletamento di attività, di un comportamento caratterizzato da notevole

inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal decreto;

vi) **il provvedimento del licenziamento senza preavviso** si applica in caso di adozione di un comportamento doloso in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro, oppure risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti intenzionali: la violazione dei principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un reato presupposto; la violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso, oppure impedendo ai soggetti preposti e all'OdV il controllo l'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

8.6 Inosservanza commessa da apicali

Con riferimento ai vertici aziendali, si osserva quanto segue.

L'organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune e adeguate, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

E' fatta sempre salva la facoltà della società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie nei confronti dei responsabili dell'illecito.

A mero titolo esemplificativo e, ovviamente, non esaustivo, si indicano di seguito alcune delle condotte, che potrebbero realizzare i soggetti posti in posizione apicale nella società, ed integrare violazioni idonee a far incardinare un procedimento disciplinare: inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del modello e/o del codice etico; violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione

prevista dai protocolli, oppure impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza; violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione di casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'amministratore unico; violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o in merito a comportamenti diretti alla commissione di un reato presupposto

8.7 Inosservanza commessa da consulenti, fornitori, collaboratori e *partner*

Ogni comportamento posto in essere da consulenti, fornitori, collaboratori e *partner*, oppure da qualsiasi altro soggetto terzo legato a vario titolo ad Alilauro Gru.So.N, ad esempio da un rapporto contrattuale di lavoro non dipendente, in violazione delle previsioni del modello e/o del codice etico può determinare l'applicazione di un provvedimento.

In particolare, saranno applicate tutte le misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come l'applicazione in via cautelare delle sanzioni previste dal decreto a carico della stessa.

A tal fine, si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del decreto da parte dei contraenti, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato e dalla punibilità dello stesso) e disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da apposite clausole contrattuali che i fornitori, i consulenti, i collaboratori e i *partner* di Alilauro Gru.So.N sono tenuti a rispettare, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza ed al responsabile di ogni singolo processo funzionale a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, mediante sintetica relazione scritta.

Tali infrazioni saranno sanzionate dagli organi competenti, in base alle regole della società.

9. APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

9.1 Premessa

L'adozione e l'efficace attuazione del modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6 comma 1, lett. a), atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

E', pertanto, rimesso al Consiglio di Amministrazione della società, la responsabilità di approvare ed adottare, mediante apposita delibera, il modello organizzativo.

9.2 Modifiche ed integrazioni del modello

Le modifiche e le integrazioni di carattere sostanziale del modello, che, si ribadisce, costituiscono «atto di emanazione dell'organo dirigente», sono rimesse alla competenza di Alilauro Gru.So.N, per il tramite del Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- i.* l'inserimento di ulteriori parti speciali;
- ii.* la modifica di alcune parti del presente documento;
- iii.* la modifica dei compiti dell'OdV;
- iv.* l'individuazione di un Organismo di Vigilanza con composizione diversa da quella prevista;
- v.* l'aggiornamento del presente documento a seguito della riorganizzazione della struttura aziendale.

E, pertanto, riconosciuta la possibilità all'organo amministrativo di apportare modifiche o integrazioni di carattere formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché di apportare eventuali integrazioni delle aree di attività a rischio, nelle parti speciali del documento, già approvate dal CdA.

9.3 Implementazione del modello e attuazione dei controlli nell'ambito di aree ed attività sensibili

E' compito dell'organo amministrativo provvedere all'attuazione del modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso.

Per l'individuazione di tali azioni, come già detto, il CdA si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'organo amministrativo deve, altresì, garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Infine, l'efficace e concreta attuazione del modello è garantita: *i.* dai responsabili delle varie strutture organizzative (direzione, funzioni, unità organizzative) di Alilauro Gru.So.N, in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte; *ii.* dall'OdV, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree sensibili.

9.4 Verifiche periodiche del funzionamento del modello e dei comportamenti aziendali

L'OdV deve provvedere ad effettuare due tipi di verifiche: una verifica periodica sugli atti e una verifica periodica delle procedure.

Per ciò che concerne gli atti, l'OdV procede periodicamente ad esaminare i principali atti societari e i contratti di maggior rilevanza sottoscritti da Alilauro Gru.So.N, nell'ambito delle attività considerate sensibili.

Per ciò che concerne, invece, le procedure, l'OdV periodicamente verifica l'effettivo funzionamento del modello esistente, dunque l'effettiva applicazione delle prescrizioni, secondo le modalità stabilite dallo stesso; a tal proposito, sull'esito delle verifiche, l'Organismo di Vigilanza relazionerà secondo quanto meglio precisato al paragrafo sub 6.5. "*Reporting agli organi societari*".

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'organo amministrativo deliberare aggiornamenti e/o adeguamenti del modello che dipendano dai seguenti fattori: modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti; identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa; formulazione di

osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del decreto, nonché degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201; commissione di reati presupposto da parte dei destinatari delle previsioni del modello o, più in generale, di significative violazioni del modello; riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del modello, evidenziatesi a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

10. Definizioni

Per una migliore comprensione del presente modello organizzavo si indicano di seguito le definizioni dei termini utilizzati nella presente parte generale e nelle successive parti speciali:

Decreto o Decreto 231: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dal titolo *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 200*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ente o Società: nel presente documento il termine si riferisce a Alilauro Gru.So.N S.p.A.

Destinatari: soggetti cui è rivolto il modello, più precisamente le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti poco sopra indicati.

Apicali: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

Sottoposti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

Modello, o Modello 231, o MOGC: complesso di principi di comportamento e di protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati così come previsto dagli articoli 6 e 7



del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo già vigenti nell'ente. Il modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di vigilanza e di controllo e la definizione del sistema sanzionatorio.

Organismo di Vigilanza: organo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Protocollo (o Procedura): specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

Operazione sensibile – processi sensibili: operazioni, procedure e attività ritenute a rischio di commissione di reati a norma del Decreto 231.

Responsabile di funzione: figura chiamata a rispondere del processo e/o mettere a disposizione le sue risorse in termini di persone, tecnologie e sistemi.

Consulenti: soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Alilauro Gru.So.N S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

Partner: le controparti contrattuali di Alilauro Gru.So.N, quali ad esempio fornitori, periti, legali e consulenti, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui Alilauro Gru.So.N S.p.A. addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinata ad operare con la società nelle attività "sensibili".

Pubblica Amministrazione: Agli effetti della legge penale, viene comunemente considerato come "*ente della Pubblica Amministrazione*" qualsiasi persona giuridica cui è affidata la cura di interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Nel Codice penale non è rilevabile una definizione di Pubblica Amministrazione. Nella Relazione Ministeriale al codice stesso ed in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla Pubblica Amministrazione quegli enti che svolgano "*tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici*". Nel tentativo di formulare una preliminare classificazione di soggetti giuridici appartenenti a tale categoria è possibile richiamare, da ultimo, l'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001 in tema di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, il quale definisce come amministrazioni pubbliche tutte le amministrazioni dello Stato.

Pubblici Ufficiali: Ai sensi dell'art. 357, primo comma, c.p., è considerato pubblico ufficiale *“agli effetti della legge penale”* colui il quale esercita *“una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”*. Il secondo comma definisce la nozione di *“pubblica funzione amministrativa”*. Non si è compiuta, invece, un'analoga attività definitoria per precisare la nozione di *“funzione legislativa”* e *“funzione giudiziaria”* in quanto la individuazione dei soggetti che rispettivamente le esercitano non ha di solito dato luogo a particolari problemi o difficoltà. Pertanto, 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”*. La citata definizione normativa individua, innanzitutto, la delimitazione *“esterna”* della funzione amministrativa. Tale delimitazione è attuata mediante il ricorso a un criterio formale che fa riferimento alla natura della disciplina, precisando che è pubblica la funzione amministrativa prevista da *“norme di diritto pubblico”*, ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico e, come tali, contrapposte alle norme di diritto privato. Il secondo comma dell'art. 357 c.p. recepisce alcuni dei principali criteri di massima individuati dalla giurisprudenza e dalla dottrina per differenziare la nozione di *“pubblica funzione”* da quella di *“servizio pubblico”*. Vengono quindi pacificamente definite come *“funzioni pubbliche”* quelle attività amministrative che rispettivamente ed alternativamente costituiscono esercizio di: (a) poteri deliberativi; (b) poteri autoritativi; (c) poteri certificativi.

Incaricati di Pubblico Servizio: la definizione della categoria di *“soggetti incaricati di un pubblico servizio”* si rinviene all'art. 358 c.p., il quale recita che *“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”*. Il legislatore puntualizza la nozione di *“pubblico servizio”* attraverso due ordini di criteri, uno positivo ed uno negativo. Il *“servizio”*, affinché possa definirsi pubblico, deve essere disciplinato – del pari alla

“*pubblica funzione*” – da norme di diritto pubblico, ma con la differenziazione relativa alla mancanza dei poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione.

Esempi di incaricati di pubblico servizio sono: i dipendenti delle autorità di vigilanza che non concorrono a formare la volontà dell'autorità e che non hanno poteri autoritativi, i dipendenti degli enti che svolgono servizi pubblici anche se aventi natura di enti privati, gli impiegati degli uffici pubblici, etc. Il legislatore ha, inoltre, precisato che non può mai costituire “*servizio pubblico*” lo svolgimento di “*semplici mansioni di ordine*” né la “*prestazione di opera meramente materiale*”. Con riferimento alle attività che vengono svolte da soggetti privati in base ad un rapporto concessorio con un soggetto pubblico, si ritiene che ai fini della definizione come pubblico servizio dell'intera attività svolta nell'ambito di tale rapporto concessorio non è sufficiente l'esistenza di un atto autoritativo di investitura soggettiva del pubblico servizio, ma è necessario accertare se le singole attività che vengono in questione siano a loro volta soggette ad una disciplina di tipo pubblicistico. La giurisprudenza ha individuato la categoria degli incaricati di un pubblico servizio, ponendo l'accento sul carattere della strumentalità ed accessorietà delle attività rispetto a quella pubblica in senso stretto. In sostanza, trattasi di soggetti che danno un contributo concreto alla realizzazione delle finalità del pubblico servizio, con connotazione di sussidiarietà e di complementarità esercitando, di fatto, una funzione pubblica. Essa ha quindi indicato 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: la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici; la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione; l'apporto finanziario da parte dello Stato; l'immanenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica. Sulla base di quanto sopra riportato, l'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualifica di “*incaricato di un pubblico servizio*” è rappresentato, non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall'ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale

