



DECAL Depositi Costieri Calliope S.p.a.

Modello di organizzazione gestione e controllo ex
D.Lgs 231/2001

ESTRATTO

Parte Generale

ULTIMA REVISIONE 12/2025





INDICE

Termini e definizioni 4

1. PREMESSA.....	6
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	7
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.....	7
2.2 I reati “presupposto”	7
2.3 Le sanzioni.....	8
2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società	9
2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello	10
2.6 Le Linee Guida di Confindustria	10
2.7 La responsabilità amministrativa da reato nel gruppo di imprese.....	11
2.8 La responsabilità dell’ente per i reati commessi all’estero.....	12
2.9 Il collegamento con la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008)	12
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA DECAL S.P.A.....	14
3.1 Profilo della Società e cenni storici	14
3.2 Obiettivi e finalità del Modello.....	14
3.3 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento	15
3.4 Struttura del Modello	16
3.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello	17
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
4.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza	18
4.2 Nomina e durata dell’Organismo di vigilanza	18
4.3 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza.....	19
4.4 Flussi informativi all’Organismo di Vigilanza	20
4.5 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	20
5. NORMATIVA IN MATERIA WHISTLEBLOWING	21
6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	23
6.1 Attività di diffusione e formazione	23
7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	24



Termini e definizioni

CCNL: contratti collettivi nazionali di lavoro nonché i contratti integrativi aziendali.

Codice Etico: documento adottato dalla Società (e dalle società del Gruppo) contenente l'enunciazione dei diritti, dei doveri e delle rispettive responsabilità in capo a tutti i soggetti e ai componenti degli organi che operano con e nella Società, finalizzato alla dichiarazione di principi, fondamenti e condotte etiche e deontologiche condivise e riconosciute, volte alla prevenzione e al contrasto di possibili illeciti;

Collaboratori: tutte le persone fisiche che collaborano con la Società, in virtù di un rapporto di collaborazione autonoma, coordinata e continuativa o in altre forme di collaborazione assimilabili di natura non subordinata;

Consulenti: le persone fisiche che - in ragione della loro comprovata esperienza e specializzazione e della loro eventuale iscrizione in Albi professionali - collaborano con la Società in forza di contratti di consulenza/autonomi per lo svolgimento di prestazioni specialistiche professionali qualificate;

Decal: Decal Depositi Costieri S.p.A. Con sede legale in Soresina (CR), 26015, alla Via Triboldi Pietro n. 4.

Delega: l'atto con il quale un soggetto (delegante) sostituisce a sé un altro soggetto (delegato) nell'esercizio di attività di sua competenza.

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo ossia: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Assemblea dei soci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dipendenti, ivi inclusi i Soggetti in posizione apicale come sotto definiti, nonché, per le parti loro pertinenti, i Collaboratori, i Consulenti e i Fornitori.

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e tirocinanti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001.

D.lgs. 231/2001 o Decreto: D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Fornitori: I soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

Gruppo di imprese: insieme di imprese direttamente collegate tra loro sul piano finanziario ed economico ma autonome dal punto di vista giuridico

Interesse dell'ente: finalità – anche non esclusiva – della condotta illecita (reato presupposto) consistente nel favorire la Società, da accertarsi con valutazione ex ante e sussistente a prescindere dal conseguimento effettivo dell'obiettivo

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.lgs. 231/2001.

Modello: Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo i requisiti del D.lgs. 231/2001.

OdV: Organismo di vigilanza, s'intende l'Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.



Organi Sociali: gli organi societari previsti da statuto.

Operazione sensibile: operazione o atto che si colloca nell'ambito dei processi sensibili.

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partner commerciali: controparti contrattuali di Decal, quali ad es. fornitori, distributori, ecc., sia persone fisiche, sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa – ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.) ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito dei processi sensibili.

Processi Sensibili: attività di Decal nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati.

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001.

Risk assessment: metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli.

Sistema di controllo interno: insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla Società allo scopo di prevenire i rischi di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001

Sistema Disciplinare: documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste

Soggetti apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa

Soggetti subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale

Stakeholder o portatori di interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti della Società, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale

Vantaggio dell'ente: risultato positivo, non necessariamente economico, che la Società ha obiettivamente tratto a prescindere dall'intenzione di chi ha commesso l'illecito e che deve essere accertato ex post.



1. PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, adottato da Decal S.p.a

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Decal è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001.

Sono “Destinatari” del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti, nell’ambito delle rispettive responsabilità e competenze, alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- i componenti degli organi sociali (soci, amministratori, collegio sindacale, revisori);
- i membri dell’Organismo di Vigilanza;
- i dipendenti;
- i collaboratori;
- i fornitori e consulenti esterni;
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la Società.

La società vigila sull’osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

Decal si impegna a diffondere, nella propria organizzazione e all’esterno, i contenuti del Modello e i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito dal D.lgs. 231/2001 (art.6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia. Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nel giugno 2021.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” emanato in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità autonoma delle persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell’**interesse** o a **vantaggio** delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti **oggetti apicali**);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti **oggetti subordinati**).

Tale responsabilità, definita amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa dell’ente è esclusa nell’ipotesi in cui l’agente abbia commesso il fatto nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell’ente. Per le ipotesi più gravi, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l’ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato **Modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un Organismo di controllo interno all’ente (**Organismo di Vigilanza**) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei Modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici “protocolli” e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2 I reati “presupposto”

La responsabilità dell’ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal Codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. 231/2001.

Le fattispecie previste dal D.lgs. 231/2001, organizzate per categoria, sono le seguenti:

[art.24] 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-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Delitti di criminalità organizzata
[art.25] Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
[art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
[art.25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-sexies] Reati di abuso di mercato
[art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[legge 146/2006] Reati transnazionali
[art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
[art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
[art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
[art.25-sexiesdecies] Contrabbando
[art.25-octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
[art.12, L. n.9/2013] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
[art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n.231/2001] Delitti contro il patrimonio culturale
[art. 25-duodevicies, D.Lgs. n.231/2001] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
[art. 187-quinquies TUF] Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
[art. 25-octies.1, comma 2] Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
[art. 25-undevicies] Delitti contro gli animali

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello (**Allegato_Elenco reati**)

2.3 Le sanzioni

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato. In sintesi:

- A. **sanzioni pecuniarie** (artt. da 10 a 12 D.lgs. 231/2001): la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- B. **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17 D.lgs. 231/2001):
- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- C. **confisca del prezzo o del profitto del reato** (art. 19 D.lgs. 231/2001);
- D. **pubblicazione della sentenza** (art. 18 D.lgs. 231/2001).

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dei quali dipende la responsabilità amministrativa, nel procedimento a carico della persona fisica.

2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società

I presupposti della responsabilità dell'ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

A) Criteri oggettivi (art. 5 D.lgs. 231/01)

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- commissione del reato (in tutto o in parte), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

B) Criterio soggettivo (art. 6 D.lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare da una "**colpa di organizzazione**". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

La normativa dispone che la "**colpa organizzativa**", e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

- che «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»;
- che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;

- che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione»;
- che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione **“subordinata”**, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all'ente: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell'accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se l'ente, 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».

2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello

Il D.lgs. 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo, esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

Il Modello ha la finalità di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall'art. 6 del Decreto stesso.

Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua adozione, non era possibile individuare.

2.6 Le Linee Guida di Confindustria

Come noto, con lo scopo di fornire un aiuto pratico alle imprese, Confindustria ha emanato e aggiorna periodicamente le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Esse forniscono indicazioni di tipo metodologico sulla predisposizione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni.

L'ultimo aggiornamento delle Linee Guida è stato rilasciato nel giugno 2021.

L'aspetto maggiormente innovativo della nuova versione risiede nell'esplicitazione dell'importanza di una gestione dei rischi integrata, con una compliance a 360°.

Dall'analisi del documento, infatti, emerge chiaramente l'esigenza di un sistema di compliance integrato, che consenta la razionalizzazione dei processi e delle attività in termini di risorse economiche, umane, tecnologiche, l'efficientamento delle attività di compliance, nonché l'ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo (ad esempio il Responsabile della Privacy, il Responsabile della Sicurezza, il Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza) e di gestione dei rischi della singola organizzazione, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti.

Le nuove Linee Guida, intendono sottolineare che il Modello non deve essere visto come un mero adempimento normativo bensì deve *“vivere nell’impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa”*.

Infine, viene messa in evidenza l’importanza dei flussi informativi tra l’Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale, risultando fondamentale la condivisione delle informazioni ed una reale collaborazione, nel rispetto dei ruoli, tra l’Organismo di Vigilanza e i vari attori del controllo, compreso il management operativo, essendo quest’ultimo l’owner sia dei processi aziendali, sia dei controlli di primo livello.

2.7 La responsabilità amministrativa da reato nel gruppo di imprese

La Società pur facendo parte di un gruppo societario ha scelto deliberatamente di dotarsi di un proprio modello organizzativo di gestione e controllo costruito *ad hoc* rispetto alle altre società del gruppo, al fine di meglio soddisfare le specifiche esigenze di operatività concreta, pur mantenendo come capisaldi etico-comportamentali i principi fondamentali (contenuti altresì nel Codice etico) condivisi dall’intero gruppo. Nella stessa direzione, ha provveduto a nominare al proprio interno un autonomo e differente OdV, cui sono conferiti effettivi poteri di controllo, rispetto all’ Organismo oggetto di nomina da parte delle altre società del gruppo.

Merita segnalare che il Decreto 231 non affronta espressamente la questione relativa alla responsabilità dell’ente facente parte di un gruppo di imprese; né tantomeno annovera, tra i soggetti a cui è applicabile il Decreto, il gruppo. *A fortiori*, quest’ultimo non essendo per l’ordinamento italiano un ente dotato di autonoma personalità giuridica, non può essere ritenuto un distinto e diretto centro di imputazione della responsabilità amministrativa da reato. Semmai, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell’attività di impresa nel gruppo. Sul punto della configurabilità della responsabilità da reato degli enti, qualora il reato presupposto sia stato commesso nell’ambito dell’attività di una società facente parte di un gruppo di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all’interesse o al vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società; oltre alla circostanza secondo cui la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, *ex art. 5 del Decreto 231*, ai fini della comune imputazione dell’illecito amministrativo da reato. Tanto premesso, è necessario che l’illecito commesso dalla società controllata abbia recato un interesse e/o vantaggio alla controllante o a ad altra società del gruppo, al fine di poter imputare il reato commesso da una società del gruppo anche alle altre società. La giurisprudenza ritiene (Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016), inoltre, che i requisiti dell’interesse e/o del vantaggio in capo all’ente derivante dalla commissione del reato debbano essere valutati in concreto, ossia debbano sostanziarsi in una specifica e concreta utilità, di natura effettiva o potenziale, anche non avente carattere patrimoniale.

Occorre ribadire, tuttavia, che il controllo societario o l’attività di direzione e coordinamento del gruppo non possono, di per sé, far derivare una posizione di garanzia in capo ai soggetti apicali della controllante, tale da fondarne la responsabilità per omesso impedimento dell’illecito commesso dalla controllata nell’esercizio della propria attività. Alla luce delle considerazioni suesposte, alla controllante o ad altra società del gruppo potrà essere attribuita la responsabilità per il reato commesso nell’esercizio dell’attività della controllata qualora si verificano le seguenti condizioni:

- sia stato commesso un reato presupposto nell’interesse o a vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- soggetti apicali collegati in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso nel reato.

2.8 La responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero

Alla luce delle attività commerciali svolte anche all'estero da Decal, l'art. 4 del D.lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere considerato responsabile dall'autorità giudiziaria italiana per la commissione, in territorio straniero, di alcuni reati. Di talché gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. In sintesi, l'ente risulta perseguibile allorché: in Italia abbia la propria sede principale, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale; nei confronti del medesimo ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto; e infine, via sia la richiesta del Ministro della Giustizia, nel caso in cui sia eventualmente subordinata la punibilità a tale richiesta. Tale fattispecie concerne solo i reati commessi interamente all'estero da Organi sociali, Soggetti apicali o Soggetti sottoposti; mentre per le condotte criminose che siano commesse anche solo in parte in Italia, si applica l'art. 6 del codice penale, c.d. "principio di territorialità", in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

Occorre, pertanto, distinguere le aziende che hanno la sede principale in Italia e operano all'estero dalle aziende che hanno la sede principale all'estero e, tuttavia, operano in Italia. Per quanto riguarda le aziende con sede principale in Italia che operano oltre confine, la disciplina prevede che affinché l'azienda sia ritenuta colpevole di un reato commesso all'estero e che si possa applicare il D. Lgs. 231/2001 debbano sussistere delle condizioni particolari:

- il soggetto che commette il reato deve essere funzionalmente legato all'ente, ossia deve rivestire "funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale";
- il reato commesso dev'essere un reato presupposto;
- la sede principale dell'ente deve trovarsi in territorio italiano;
- per il medesimo reato non debba procedere o non abbia già proceduto lo Stato in cui viene commesso;
- deve sussistere la condizione di procedibilità che consiste nella richiesta di procedere contro l'ente da parte del Ministero della Giustizia o tramite querela.

2.9 Il collegamento con la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008)

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, dai quali può originare la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008 prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a garantire efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato dalla Società, deve assicurare un sistema organizzativo adeguato ai fini dell'adempimento di obblighi giuridici specifici puntualmente disciplinati dalla normativa sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In tale direzione, l'art. 2 co. 1 lett. d) del D.lgs. n. 81/2008, fornisce una definizione di modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.lgs. 231/2001, quale modello organizzativo e gestionale per la definizione e attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590 terzo comma del Codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.





3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA DECAL S.P.A.

3.1 Profilo della Società e cenni storici

Decal è una società che ha per oggetto l'esercizio di depositi costieri per prodotti petroliferi e chimici di proprietà di terzi.

La società è stata fondata nel 1961 da Pietro Triboldi.

Nel 1966 fu implementato a Porto Marghera il primo terminal per lo stoccaggio di oli e prodotti petrolchimici. Con la crescita della capacità contenitiva del terminal a 270.000 metri cubi la Decal divenne l'industria leader in Italia per ciò che concerne il deposito e lo stoccaggio di prodotti chimici e petrolchimici.

Nel 1990 la Decal cominciò ad espandersi in Europa costruendo in Spagna, dove attualmente detiene il secondo posto in termini di quote di mercato, due nuovi terminal a Barcellona e Huelva.

In più fu costituita una *joint venture* con Primagaz (Gruppo SHV), denominata Koalagas, per la costruzione e la gestione di un terminal LPG a Barcellona.

Nel frattempo, in Italia la Decal S.p.A acquisisce la Società Italiana Lubrificanti, specializzata in oli lubrificanti, con servizi di miscelazione e di spedizione, ampliando così la gamma di servizi forniti.

Grazie alla sua esperienza sempre crescente Decal ha continuato a valutare nuove opportunità di business e si è ampliata all'estero, prima a Panama, con la costruzione di un terminal di servizi di bunkeraggio a Taboguilla Island, e poi in Brasile (Porto di Suape), con un terminal per prodotti petroliferi e chimici.

Dopo di che Decal ha proseguito la sua crescita in Russia con la costruzione di un nuovo terminal sul fiume Don, nella regione di Rostov.

Seguendo la sua mission, Decal continua la sua espansione sia nei terminali esistenti (aumentando la capienza o con l'aggiunta di nuovi servizi) sia sempre alla ricerca di nuove opportunità di business.

3.2 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello, Decal si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di procedure ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio reato, il Modello di Organizzazione gestione e controllo si propone le finalità di:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- sottolineare che tali forme di comportamento illecito sono sistematicamente condannate dalla Società, in quanto contrarie ai principi etico - sociali cui essa si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- istituire l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

3.3 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento

Si descrivono a seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di costruzione del Modello di Decal:

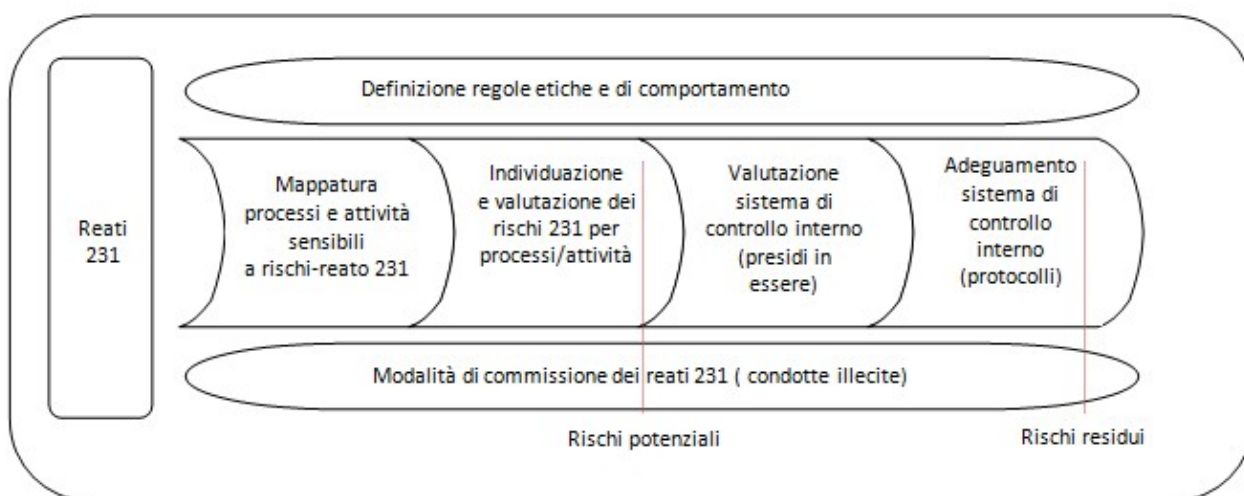


Fig.1: processo di risk assessment o valutazione dei rischi e dei controlli

Definizione regole etiche e di comportamento:

- elaborazione del Codice Etico e di condotta della società.

Mappatura dei processi sensibili:

- esame della documentazione aziendale disponibile presso la società (procedure e regolamenti interni, organigramma, convenzioni e contratti, etc.);
- realizzazione interviste con le funzioni aziendali (soggetti apicali e responsabili di area o funzione);
- individuazione dei processi e delle attività a rischio-reato 231 (elenco processi e attività sensibili).

Individuazione valutazione dei rischi 231:

- individuazione dei rischi potenziali con specifico riferimento ai processi e attività sensibili (elenco dei rischi potenziali di commissione dei reati 231);
- individuazione e contestualizzazione della possibile modalità teorica di commissione degli illeciti (tramite esemplificazioni della condotta illecita) anche alla luce della giurisprudenza e della casistica o storico della società.

Valutazione del sistema di controllo interno:

- analisi del sistema di controllo interno e dei presidi già esistenti al fine di verificarne l'adeguatezza a prevenire o individuare i comportamenti illeciti;
- valutazione dei rischi residui.



Adeguamento del sistema di controllo interno:

- analisi dei rischi residui;
- individuazione di azioni e protocolli volti all'adeguamento del sistema di controllo.

I protocolli sono un sistema organico di norme diretti a strutturare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati:

- **Codice Etico;**
- **protocolli operativi;**
- **flussi informativi all'Organismo di Vigilanza;**
- **formazione;**
- **etc.**

3.4 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**. Sono parte integrante del Modello anche il **Codice Etico**, il **Sistema disciplinare** e gli **allegati** al Modello.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal decreto (in sintesi i riferimenti normativi);
- le caratteristiche del Modello adottato;
- l'approccio operativo seguito nella costruzione del Modello;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di vigilanza;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

La **Parte Speciale** del Modello si articola in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato che, in fase di analisi, è stata ritenuta, impattante sull'attività svolta dalla Società.

In ciascuna sezione della **Parte Speciale** sono indicati:

- elenco delle fattispecie di reato;
- principi generali di comportamento;
- processi e attività sensibili;
- funzioni aziendali coinvolte;
- possibile modalità di commissione dei reati;
- documenti e procedure;
- sistema dei controlli interni.

Il **Codice Etico** descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Nel **Sistema Disciplinare** sono indicate le sanzioni disciplinari per soggetto destinatario (amministratori, dipendenti e terzi destinatari), nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Gli Allegati al Modello sono:

- Allegato_Analisi dei rischi;
- Allegato_Governance;
- Allegato_Elenco Reati D.lgs. 231/2001;
- Procedura Operativa Gestione dei flussi informativi;
- Procedura Whistleblowing.



3.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione aziendale;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni, ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare:

- la dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le proposte d'integrazione o modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. 231/2001, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (**Organismo di Vigilanza**) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- **indipendenza:** l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili;
- **professionalità:** il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del curriculum vitae e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

4.2 Nomina e durata dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo di vigilanza, che avrà carattere collegiale e durerà in carica tre anni, rinnovabili a ciascuna scadenza, viene nominato dall'organo amministrativo contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

L'organo amministrativo definisce le cause di decadenza, di revoca e di ineleggibilità dalla carica di membri dell'OdV. Al momento della nomina, viene concordato un autonomo budget di spesa. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura organizzativa.

La nomina quale componente dell'Organismo di vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di:

- onorabilità;
- integrità;
- rispettabilità e professionalità;
- assenza di cause di ineleggibilità.

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del Codice civile;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001.



Il componente dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'Organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare l'organo amministrativo della società che provvederà alla nomina del sostituto.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire per giusta causa o in qualsiasi momento qualora l'organo gestorio rilevi l'esistenza di motivi che le rendano necessarie e/o opportune, mediante un'apposita delibera dell'organo amministrativo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV;
- una grave inosservanza del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

L'Organismo di vigilanza si dota di un **Regolamento di funzionamento** che disciplina peraltro anche la durata in carica e tutti gli aspetti relativi al funzionamento dell'Organismo stesso.

4.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

Verifica e vigilanza sul Modello:

- verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso.

Aggiornamento del Modello:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'organo amministrativo l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).

Informazione e formazione sul Modello:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione e formazione del Modello presso tutti i destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse o collegate al Modello.

Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte delle funzioni aziendali interessate, di tutte le attività di reporting inerenti al rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello;
- informare gli organi competenti, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;



- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

4.4 Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- a) *ad evento*;
- b) *periodici*;
- c) *segnalazioni*.

I **flussi ad evento** si generano al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV.

I **flussi informativi periodici** a cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo.

I flussi informativi previsti dal Modello adottato dalla Società sono evidenziati nella Procedura Operativa PR 231 009 Gestione dei flussi informativi e segnalazioni all'OdV.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità all'Organo amministrativo.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo amministrativo e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti all'attuazione del Modello.

5. NORMATIVA IN MATERIA WHISTLEBLOWING

Dal 15 luglio 2023 hanno effetto le disposizioni del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha dato attuazione alla direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del whistleblowing per le aziende che adottano i Modelli organizzativi ai del D.lgs. 231/001.

Il D.Lgs. 24/2023 ha infatti abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: *"I Modelli di cui al comma 1, lettera a) 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)."*

La Società, in linea con le *best practices* di riferimento, ha affidato la gestione delle segnalazioni a società terza (modalità in outsourcing), la quale ha nominato un Comitato atto a ricevere e gestire le segnalazioni. La Società ha inoltre predisposto apposita procedura, allegata al Modello, messa a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello;
- altre violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.lgs 24/23.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

È compito del suddetto soggetto procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche, in conformità alla procedura adottata dalla Società.



Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).



6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

6.1 Attività di diffusione e formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello la società promuove le attività di diffusione e formazione del Modello per garantire l'effettiva conoscenza ai destinatari con modalità differenti in relazione al diverso grado di coinvolgimento nei processi sensibili e alla tipologia di rapporto instaurato con la società.

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali e ai dipendenti della società mediante:

- **riunione informativa su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per funzioni apicali);**
- **note informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);**
- **affissione in bacheca del Codice Etico e Sistema Disciplinare, parti integranti del Modello;**

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito da un estratto del Modello e dal codice etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, si prevede l'inoltro di una comunicazione in forma scritta o elettronica sull'adozione del Modello e del Codice Etico (resi disponibili sul sito della società).

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, ai dipendenti, la società in collaborazione con l'OdV, su base periodica pianifica e attua adeguati interventi formativi.

Per le funzioni apicali o per le funzioni che operano in aree sensibili sono previste inoltre sessioni specifiche di formazione pianificate nel corso dell'anno con l'approfondimento di reati specifici e illustrazione di casi concreti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria, sarà cura dell'OdV in collaborazione con la società mantenere traccia della frequenza e della partecipazione nonché della registrazione e verifica delle conoscenze acquisite. L'attività di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida Confindustria, può essere erogata in presenza o con il supporto di piattaforme e-learning.



7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il Modello è efficacemente adottato e realizzato solo se prevede un sistema disciplinare adeguato che sanzioni l'omesso rispetto delle previsioni in esso contenute, ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231. Il sistema disciplinare è destinato ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti di Decal. Il dovere di "obbedienza" posto a carico del lavoratore, dall'art. 2104 c.c., comporta che il prestatore di lavoro nell'esercizio della propria attività lavorativa sia tenuto all'osservanza delle disposizioni di legge e delle clausole contrattuali, nonché delle direttive impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette norme, il datore di lavoro ha il potere di irrogare sanzioni disciplinari, proporzionate alla gravità dell'azione o dell'omissione, sempre nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) concretamente applicabili.

La violazione delle misure descritte nel Modello e delle regole comportamentali proprie del Codice Etico, commesse dai lavoratori dipendenti e dai soggetti apicali della Società, determina un inadempimento delle obbligazioni nascenti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 c.c. e art. 2106 c.c. Le infrazioni e le relative sanzioni irrogabili nonché il procedimento disciplinare sono enunciati nel Regolamento Disciplinare della Società. Il sistema sanzionatorio disciplinare e l'effettiva applicazione delle sanzioni sono autonomi e pertanto, prescindono dall'eventuale procedimento penale, in quanto le prescrizioni e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dalla configurazione di un reato quale conseguenza del fatto commesso. Le misure disciplinari sono irrogate in considerazione della gravità del fatto o dell'omissione, della sussistenza o meno di precedenti disciplinari in capo al lavoratore, delle mansioni svolte, delle circostanze per le quali il fatto è stato commesso e delle giustificazioni addotte dal dipendente. Il procedimento disciplinare si attua in ossequio al principio del contraddittorio.

Il sistema disciplinare non deve essere in contrasto con quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) e deve essere dalla Società opportunamente esposto in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti nonché pubblicizzato, affinché ne sia assicurata la conoscenza e la diffusione.

Il sistema disciplinare e le relative sanzioni sono descritti in apposito regolamento allegato al Modello denominato "Sistema disciplinare".



DECAL Depositi Costieri Calliope S.p.a.

Modello di organizzazione gestione e controllo ex
D.Lgs 231/2001

Parte Speciale

ESTRATTO

ULTIMA REVISIONE 12/2025



INDICE

<i>Termini e definizioni</i>	4
1. PREMESSA	6
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	7
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	7
2.2 I reati “presupposto”	7
2.3 Le sanzioni	8
2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società	9
2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello	10
2.6 Le Linee Guida di Confindustria	10
2.7 La responsabilità amministrativa da reato nel gruppo di imprese	11
2.8 La responsabilità dell’ente per i reati commessi all’estero	12
2.9 Il collegamento con la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008)	12
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA DECAL S.P.A.	14
3.1 Profilo della Società e cenni storici	14
3.2 Obiettivi e finalità del Modello	14
3.3 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento	15
3.4 Struttura del Modello	16
3.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello	17
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza	18
4.2 Nomina e durata dell’Organismo di vigilanza	18
4.3 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	19
4.4 Flussi informativi all’Organismo di Vigilanza	20
4.5 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	20
5. NORMATIVA IN MATERIA WHISTLEBLOWING	21
6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	23
6.1 Attività di diffusione e formazione	23

7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	24
PREMESSA	28
LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE	31
1. SEZIONE [art. 24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'UE o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture - OMISSIS.....	33
2. SEZIONE [art. 24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito di dati - OMISSIS	33
3. SEZIONE [art. 24-ter] Delitti di criminalità organizzata - OMISSIS.....	33
4. SEZIONE [art. 25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione - OMISSIS	33
5. SEZIONE [art. 25-ter] Reati societari - OMISSIS	33
6. SEZIONE [art. 25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale - OMISSIS.....	33
7. SEZIONE [art. 25-septies] Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro - OMISSIS	33
8. SEZIONE [art. 25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - OMISSIS.....	33
9. SEZIONE [art. 25-octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori - OMISSIS	33
10. SEZIONE [art. 25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore -OMISSIS....	33
11. SEZIONE [art. 25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - OMISSIS	33
12. SEZIONE [art. 25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - OMISSIS	33
13. SEZIONE [art. 25-quinquiesdecies] Reati tributari - OMISSIS.....	33
P01 – Governance - OMISSIS.....	35
P02 - Rapporti con le società controllate, collegate, controllanti e consorelle - OMISSIS.....	35
P03 - Gestione amministrativa e contabile - OMISSIS	35
P04 - Gestione tesoreria e flussi finanziari - OMISSIS.....	35
P05 - Gestione rapporti con la Pubblica Amministrazione - OMISSIS	35
P06 - Approvvigionamenti beni e servizi - OMISSIS.....	35
P07 - Gestione risorse umane - OMISSIS.....	35
P08 - Gestione sistema informatico e telematico - OMISSIS	35
P09 - Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro - OMISSIS	35
P10 - Adempimenti in materia ambientale - OMISSIS	35

PREMESSA

L'art. 6, secondo comma, lett. a) del D.Lgs. 231/01 dispone espressamente che il Modello debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati". Di conseguenza, sono state individuate in seguito le aree di rischio di commissione dei reati indicati nel Decreto.

L'analisi delle attività e dei reati rilevanti per la Società è contenuta nel presente documento Parte Speciale e negli allegati al Modello che ne costituiscono parte integrante (**Allegato Risk Assessment**).

Nella tabella che segue sono riassunte le categorie di reato giudicate rilevanti per la Società.

Categorie di reati rilevanti
[art. 24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'UE 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-bis] Delitti informatici e trattamento illecito di dati
[art. 24-ter] Delitti di criminalità organizzata
[art. 25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
[art. 25-ter] Reati societari
[art. 25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art. 25-septies] Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
[art. 25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art. 25-octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
[art. 25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art. 25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art. 25-undecies] Reati ambientali
[art. 25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Categorie di reati rilevanti

[art. 25-quinquiesdecies] Reati tributari

La Parte Speciale è stata predisposta solo per le categorie di reato per le quali sono stati individuati dei profili di rischio di commissione dei reati a seguito della identificazione dei processi e attività sensibili e delle attività di risk assessment.

Tutte le categorie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 sono state prese in esame, ma quelle che non presentano casistica rilevante (difficilmente individuabile una o più attività a rischio) o per le quali si esclude la possibilità di commissione degli illeciti, non sono oggetto di approfondimento nella Parte Speciale del Modello.

Quest'ultime sono:

Categorie di reati non rilevanti

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

[art. 25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio

[art. 25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali

[art. 25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

[art. 25-sexties] Reati di abuso di mercato

[art. 25-terdecies] Razzismo e xenofobia

[art. 25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

[art. 25-sexiedecies] - Contrabbando

[L.n.146/2006] Reati transnazionali

[Art. 25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale

[Art. 25 Duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

[Art. 12, Legge n. 9/2013] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

[Art. 187-quinquies TUF] Altre fattispecie in materia di abusi di mercato

[art. 25-undevicies, D.lgs. n.231/2001] Delitti contro gli animali



LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE

Il presente documento è composto da due parti:

- la prima parte, organizzata per **sezioni**, tende a identificare **per ogni categoria di reato presupposto** quali siano le attività a rischio della commissione dei reati previsti dagli articoli del D.Lgs. 231/01. Ciascuna sezione riporta le seguenti informazioni:
 - l'elenco delle **fattispecie di reato** appartenenti alla categoria;
 - le **regole di comportamento** di carattere generale implementate dalla Società, che si applicano ad ognuna delle categorie di reato;
 - l'indicazione dei **processi** e delle **attività sensibili** che la compongono, ovvero quelle nel cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (aree di rischio);
- la seconda parte è strutturata per area di rischio e riporta le seguenti informazioni ad integrazione di quanto sopra:
 - le **funzioni aziendali coinvolte**, nelle attività sensibili e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 nell'interesse o a vantaggio della Società, sebbene tale individuazione non debba considerarsi, in ogni caso, tassativa, atteso che ciascun soggetto aziendale potrebbe, in linea teorica, essere coinvolto a titolo di concorso;
 - i **principi di comportamento specifici** per singola attività;
 - i **rischi inerenti** e le **possibili modalità di commissione dei reati** potenzialmente applicabili;
 - i principali **controlli implementati e protocolli specifici** previsti a mitigazione dei fattori di rischio che potrebbero favorire la commissione dei reati.
 - i **documenti** rilevanti per l'area di rischio.



PARTE I

1. **SEZIONE [art. 24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'UE o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture - OMISSIS**
2. **SEZIONE [art. 24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito di dati - OMISSIS**
3. **SEZIONE [art. 24-ter] Delitti di criminalità organizzata - OMISSIS**
4. **SEZIONE [art. 25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione - OMISSIS**
5. **SEZIONE [art. 25-ter] Reati societari - OMISSIS**
6. **SEZIONE [art. 25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale - OMISSIS**
7. **SEZIONE [art. 25-septies] Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro - OMISSIS**
8. **SEZIONE [art. 25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - OMISSIS**
9. **SEZIONE [art. 25-octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori - OMISSIS**
10. **SEZIONE [art. 25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore -OMISSIS**
11. **SEZIONE [art. 25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - OMISSIS**
12. **SEZIONE [art. 25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - OMISSIS**
13. **SEZIONE [art. 25-quinquiesdecies] Reati tributari - OMISSIS**



PARTE II



P01 – Governance - OMISSIS

P02 - Rapporti con le società controllate, collegate, controllanti e consorelle - OMISSIS

P03 - Gestione amministrativa e contabile - OMISSIS

P04 - Gestione tesoreria e flussi finanziari - OMISSIS

P05 - Gestione rapporti con la Pubblica Amministrazione - OMISSIS

P06 - Approvvigionamenti beni e servizi - OMISSIS

P07 - Gestione risorse umane - OMISSIS

P08 - Gestione sistema informatico e telematico - OMISSIS

P09 - Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro - OMISSIS

P10 - Adempimenti in materia ambientale - OMISSIS