



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

## Parte Generale

### ESTRATTO

ULTIMA REVISIONE 12/2025

---



## Sommario

<b>1. Termini e definizioni</b>	<b>5</b>
<b>2. Premessa</b>	<b>8</b>
<b>3. Il D.lgs. 231/2001</b>	<b>9</b>
3.1. La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche	9
3.2. I Reati “presupposto”	10
3.3. Le sanzioni	11
3.4. Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società	12
3.5. Il presupposto di esclusione della responsabilità	13
3.6. Le Linee Guida di Confindustria	13
3.7. La responsabilità amministrativa da reato nel gruppo di imprese	14
3.8. La responsabilità dell’ente per i reati commessi all’estero.	15
3.9. Il collegamento con la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008)	16
<b>4. Il modello di gestione, organizzazione e controllo adottato dalla Società</b>	<b>17</b>
4.1. Profilo della Società e cenni storici	17
4.2. Struttura organizzativa	17
4.3. Obiettivi e finalità del Modello	17
4.4. Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento	18
4.5. Struttura del Modello	19
<b>5. OdV</b>	<b>21</b>
5.1. Requisiti dell’OdV	21
5.2. Nomina composizione e durata dell’OdV	21
5.3. Cause di ineleggibilità e incompatibilità	21
5.4. Revoca dell’incarico	22
5.5. Poteri e funzioni dell’OdV	22
5.6. Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza	23
5.7. Riservatezza	23
5.8. Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	23
<b>6. Il c.d. Whistleblowing</b>	<b>25</b>
<b>7. Diffusione e formazione del modello</b>	<b>27</b>
7.1. Attività di diffusione e formazione	27



## 1. Termini e definizioni

**Attività Sensibile:** attività che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili.

**Assemblea Soci:** l'assemblea dei Soci.

**BD:** Business Development.

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

**CdA:** il consiglio di amministrazione della Società.

**CEO:** il chief executive officer, come indicato nell'Organigramma.

**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.

**Collegio Sindacale:** il collegio sindacale nominato dalla Società.

**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.

**Consiglieri:** membri del CdA.

**Consulenti:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.

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

**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 i Dipendenti, Consulenti, Fornitori, Partner Commerciali, Soci, Consiglieri, Sindaci e, più in generale, qualsivoglia Stakeholder che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instauri rapporti o relazioni con la Società.

**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.

**Dirigenti:** Dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigente.

**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.

**Linee Guida Confindustria:** le Linee Guida predisposte da Confindustria nel mese di marzo 2014 e pubblicate a seguito del benestare del Ministero della Giustizia nel mese di luglio 2014.

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

**OdV:** l'organismo di vigilanza, ovvero l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

**Organi Sociali:** l'Assemblea Soci, il CdA, il Collegio Sindacale e altri organi societari previsti dallo Statuto.

**Organigramma:** l'organigramma aziendale di cui all'**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** ed eventuali modifiche ed aggiornamenti.

**P.A.:** la pubblica amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

**PDM:** Project Development Manager.

**Partner Commerciali:** controparti contrattuali della Società, 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.

**Presidente del CdA:** il presidente del CdA.

**Processi Sensibili:** attività della Società 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.

**Regolamento Flussi Informativi e Whistleblowing:** il regolamento adottato dalla Società che definisce le modalità operative per garantire un'efficace comunicazione tra le funzioni aziendali e l'OdV, conformemente a quanto previsto dal Modello.

**Sanzioni:** le sanzioni (tipologia e quote) previste dal D.lgs. 231/2001 in relazione ai Reati.

**Segnalazioni:** qualsiasi comunicazione all'OdV avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico e del Modello.

**Sindaci:** membri del Collegio Sindacale.

**Sistema di Controllo Interno:** insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla Società allo scopo di prevenire rischi di Reati.

**Sistema Disciplinare:** il sistema disciplinare adottato dalla Società.

**Soci:** l'insieme delle persone (fisiche e/o giuridiche) che detengono una quota del capitale sociale della Società.

**Società:** Decal Renewables S.P.A.

**Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società 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.

**Soggetti Subordinati:** persone sottoposte alla direzione o vigilanza di un Soggetto Apicale.

**Stakeholders:** soggetti portatori di interessi nei confronti dell'azienda, siano essi interni o esterni alla Società.

**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.

## 2. Premessa

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello adottato dalla Società.

Lo scopo di questo Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i Reati.

Il Modello si applica ai Destinatari.

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.

La Società s'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 nel 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 Confindustria. Le Linee Guida Confindustria suggeriscono, tra le altre:

- l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area, settore o processo aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli;
- la previsione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle norme del codice di condotta e delle procedure previste dal Modello;
- l'affidamento del compito di vigilare sul Modello ad un OdV, avente i seguenti principali requisiti: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

### **3. Il D.lgs. 231/2001**

#### **3.1. La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche**

Il D.lgs. 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 penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il D.lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per i Reati, commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse da Soggetti Apicali o Soggetti Subordinati.

Tale responsabilità, denominata amministrativa dal legislatore, ma caratterizzata dall’esistenza di profili di rilievo penale a carico della persona giuridica, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il Reato.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica viene esclusa nell’ipotesi in cui il soggetto agente abbia commesso il fatto nell’interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle società e degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione dei Reati. 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 della società. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati. Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un OdV 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’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.

### 3.2. I Reati “presupposto”

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli Reati contro la P.A. e successivamente il legislatore è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.

In particolare, le fattispecie di Reati, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
1. [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
2. [art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
3. [art.24-ter] Delitti di criminalità organizzata
4. [art.25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
5. [art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6. [art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
7. [art.25-ter] Reati societari
8. [art.25-quater] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
9. [art.25-quater.1] Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
10. [art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
11. [art.25-sexies] Reati di abuso di mercato
12. [art.25-septies] Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro).
13. [art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14. [art.25- octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
15. [art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
16. [art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17. [art.25-undecies] Reati ambientali
18. [art.25-duodecies] Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19. [art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia

Categorie
20. [art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21. [art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
22. [art.25-sexiesdecies] Contrabbando
23. [art. 25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale
24. [art. 25-duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
26. [art. 12, L. 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]
27. [legge 146/06] Reati transnazionali
28. [art. 187-quinquies TUF] Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
29. [art.25-octies.1, co.2] Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
30. [art. 25-undevicies] Delitti contro gli animali

L'elenco completo delle singole fattispecie di Reato e delle Sanzioni è posto in Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..

### 3.3. Le sanzioni

Per quanto concerne le Sanzioni, il D.lgs. 231/2001 ne individua una serie articolata. In sintesi:

- 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 della società 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 della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della Sanzione;
- Sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 D.lgs. 231/2001):
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
  - divieto di contrattare con la P.A.;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

- Confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 D.lgs. 231/2001);
- Pubblicazione della sentenza (art. 18 D.lgs. 231/2001).

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della società, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai Reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

### **3.4. Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società**

I presupposti oggettivi per l'applicazione della disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 si evincono dall'art. 5 del medesimo D.lgs. 231/2001 e sono i seguenti:

- commissione di un Reato da parte dei Soggetti Apicali o dei Soggetti Subordinati;
- il fatto costituente Reato sia stato commesso in tutto o anche solo in parte, nell'interesse o a vantaggio della società.

Il concetto di "interesse" è strettamente connesso a un concetto di finalizzazione del Reato: affinché sussista, è sufficiente che il Reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire alla società una utilità economica, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine "vantaggio", invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte della società, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del Reato.

Pertanto, accertato il compimento di un Reato, da parte dei soggetti funzionalmente collegati alla società, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che tali soggetti abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici la società medesima e ciò anche se da una verifica *ex post* si accerta che tale utilità non è stata conseguita.

Se poi, ed in alternativa, a prescindere dalle intenzioni che hanno mosso la condotta degli autori del Reato presupposto, la società ha conseguito un effettivo vantaggio economico, la società è chiamata a rispondere per il fatto compiuto dagli stessi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

- per i Reati commessi da Soggetti Apicali, il D.lgs. 231/2001 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della società, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se essa dimostra, congiuntamente, quanto segue:
  - che «l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi»;
  - che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un OdV»;
  - che «le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente il Modello»;
  - che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV».
- Per il Reato commesso da Soggetti Subordinati, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo alla società, ma affinché questa venga chiamato a rispondere sarà onere del magistrato

nelle more del processo, accertare che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/2001 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 la società, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi».

### **3.5. Il presupposto di esclusione della responsabilità**

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

La finalità del Modello è 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 D.lgs. 231/2001.

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

### **3.6. 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.

### **3.7. 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; ne 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 verifichino 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.

### **3.8. La responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero.**

Alla luce delle attività commerciali svolte anche all'estero dalla Società, 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 dev'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.

### **3.9. Il collegamento con la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 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.

## **4. Il modello di gestione, organizzazione e controllo adottato dalla Società**

### **4.1. Profilo della Società e cenni storici**

La Società, nata a gennaio 2019, è una società specializzata, direttamente o attraverso partecipazioni societarie, nella ricerca, studio, progettazione, sviluppo, costruzione, acquisto, vendita, gestione, conduzione, manutenzione di impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili, inclusi la trasformazione, lo stoccaggio e la vendita di energia prodotta da fonti rinnovabili. La Società potrà operare anche in veste di E.S.CO. (energy service company) per la promozione dell'ottimizzazione dei consumi energetici mediante la tecnica del T.P.F. (third party financing) e del P.F. (project financing) ed il raggiungimento del risparmio energetico, offrendo anche servizi integrati per la realizzazione e la gestione degli interventi nel settore delle energie rinnovabili.

### **4.2. Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa della Società è riflessa nell'Organigramma. L'Organigramma pone in evidenza i Soggetti Apicali.

Le responsabilità e le mansioni in capo ai Soggetti Apicali sono formalizzate attraverso job description. Un sistema di deleghe e procure illustra poteri e responsabilità del CEO e dei Consiglieri.

La società ha adottato un primo set di procedure, che sarà completato nel corso del 2020, e regolarmente aggiornato.

Il sistema di governo della Società è affidato a:

- Assemblea Soci;
- CdA;
- Presidente del CdA;
- Collegio Sindacale;
- CEO.

### **4.3. Obiettivi e finalità del Modello**

Con l'adozione del Modello, la Società si pone l'obiettivo di dotarsi di un Sistema di Controllo Interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001.

La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del Modello previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, mediante l'individuazione dei processi e delle attività esposti al rischio di Reato il Modello si propone le finalità di:

- 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 sono contrarie ai principi etico- sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di Sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla Società, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di Reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei Reati stessi.

#### **4.4. 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 della Società:

- Definizione regole etiche e di comportamento:
  - adozione 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);
  - individuazione dei processi e delle attività a rischio di Reato (elenco Processi Sensibili e Operazioni Sensibili).
- Individuazione valutazione dei rischi di Reato:
  - individuazione dei rischi potenziali con specifico riferimento ai Processi Sensibili e Operazioni Sensibili (elenco dei rischi potenziali di commissione dei Reati);
  - 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 Interno.

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'OdV;
- formazione;
- etc.

#### **4.5. Struttura del Modello**

Il Modello si compone di una parte generale e di una parte speciale. Sono parte integrante del Modello anche gli allegati e il Codice Etico.

Nella parte generale del Modello sono descritti:

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

Nella parte speciale del Modello sono descritti:

- la descrizione delle fattispecie di reato;
- i principi di comportamento adottati (se previsti);
- le procedure adottate nel sistema di controllo interno.

La parte speciale del Modello è organizzata per sezioni e ciascuna sezione corrisponde a una categoria di Reato. Le sezioni presenti riguardano le categorie di Reato che sono ritenute rilevanti per la Società.

Il Codice Etico descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello.

Nel Sistema Disciplinare sono indicate le Sanzioni disciplinari per soggetto Destinatario, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle Sanzioni per le categorie di Destinatari evidenziate.

Il Modello approvato sarà oggetto di attività di aggiornamento e revisione periodica. Le revisioni al Modello dovranno ritenersi necessarie a seguito di:

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

Le procedure, gli organigrammi, i mansionari ed in generale tutti documenti richiamati nel Modello ed allegati, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante, non comporteranno

necessariamente l'aggiornamento dell'intero Modello ma necessiteranno di essere approvati dalle funzioni aziendali preposte e messi a conoscenza dell'OdV incaricato.

## 5. OdV

### 5.1. Requisiti dell'OdV

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

L'OdV, in conformità al D.lgs. 231/2001 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'OdV dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'OdV 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: 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'OdV, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

### 5.2. Nomina composizione e durata dell'OdV

L'OdV viene nominato dal CdA contestualmente all'adozione del Modello. Il CdA ha facoltà di nominare un OdV monocratico o collegiale, con apposita delibera di nomina.

La nomina a OdV deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente.

In via successiva il CdA provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

### 5.3. Cause di ineleggibilità e incompatibilità

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 un Reato.

L'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 sostituzione del componente dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna il CdA nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'OdV.

#### **5.4. Revoca dell'incarico**

La revoca dell'incarico dell'OdV compete esclusivamente al CdA.

L'OdV non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

- 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;
- l'inosservanza del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione all'organo amministrativo, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

#### **5.5. Poteri e funzioni dell'OdV**

I principali compiti affidati all'OdV riguardano:

- vigilanza sul Modello:
  - verificare l'idoneità del Modello 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;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- aggiornamento del Modello:
  - curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, agli Organi Sociali l'adeguamento dello stesso.
- informazione e formazione sul Modello e il D.lgs. 231/2001:
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- fornire chiarimenti relativi al Modello su richiesta delle funzioni aziendali e degli Organi Sociali;

- riferire periodicamente agli Organi Sociali in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

### **5.6. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. n.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:

- Flussi ad evento: che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;
- Flussi periodici: definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;
- Segnalazioni: che possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing).

I flussi informativi nel dettaglio sono evidenziati nell'allegato flussi informativi.

La Società provvede a istituire un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV ad indirizzo dedicato indirizzo che, in aggiunta a mezzi di comunicazione tradizionali, consente ai dipendenti di denunciare all'OdV comportamenti non in linea con quelli previsti nel Modello.

### **5.7. Riservatezza**

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti nel suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.lgs. 196/2003 e s.s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

### **5.8. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali**

L'Organismo di Vigilanza deve comunicare all'organo amministrativo:

- il piano annuale delle attività che intende svolgere;
- lo stato avanzamento delle attività rispetto al piano formulato ed eventuali modifiche (motivandole);
- le segnalazioni pervenute ed eventuali problematiche emerse nelle attività di verifica;
- la relazione con cadenza almeno annuale in merito all'attuazione del modello segnalando la necessità di interventi di miglioramento del Modello.

Altri report sull'attività dell'OdV possono essere redatti su specifica richiesta dell'organo amministrativo.

L'organismo di vigilanza si relaziona periodicamente anche con il collegio sindacale e la società di revisione.

## 6. Il c.d. 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 individuato un apposito soggetto 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 all'OdV 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).

## **7. Diffusione e formazione del modello**

### **7.1. 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;
- note informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i Dipendenti);
- supporti informatici o pubblicazione della documentazione sui server e intranet della società;
- e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.).

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 la pubblicazione 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.

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.

## 8. 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 Renewables. 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".



Modello di Organizzazione, gestione e  
controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 di

DECAL RENEWABLES

**Parte Speciale**

ESTRATTO

ULTIMA REVISIONE 12/2025



# INDICE

**PREMESSA** 34

**LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE** 37

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** *Errore. Il segnalibro non è definito.*
  - 1.1. **Reati** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 1.2. **Regole di comportamento** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 1.3. **Aree di rischio**.....Errore. Il segnalibro non è definito.
2. **SEZIONE [art. 24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito di dati** *Errore. Il segnalibro non è definito.*
  - 2.1. **Reati** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 2.2. **Regole di comportamento** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 2.3. **Aree di rischio**.....Errore. Il segnalibro non è definito.
3. **SEZIONE [art. 24-ter] Delitti di criminalità organizzata** *Errore. Il segnalibro non è definito.*
  - 3.1. **Reati** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 3.2. **Regole di comportamento** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 3.3. **Aree di rischio**.....Errore. Il segnalibro non è definito.
4. **SEZIONE [art. 25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione** *Errore. Il segnalibro non è definito.*
  - 4.1. **Reati** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 4.2. **Regole di comportamento** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 4.3. **Aree di rischio**.....Errore. Il segnalibro non è definito.
5. **SEZIONE [art. 25-ter] Reati societari** *Errore. Il segnalibro non è definito.*
  - 5.1. **Reati** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 5.2. **Regole di comportamento** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 5.3. **Aree di rischio**.....Errore. Il segnalibro non è definito.
6. **SEZIONE [art. 25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale** *Errore. Il segnalibro non è definito.*
  - 6.1. **Reati** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 6.2. **Regole di comportamento** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
  - 6.3. **Aree di rischio**.....Errore. Il segnalibro non è definito.

- 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** Errore. Il segnalibro non è definito.
- 7.1. Reati .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 7.2. Regole di comportamento .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 7.3. Aree di rischio.....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 8. SEZIONE [art. 25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** Errore. Il segnalibro non è definito.
- 8.1. Reati .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 8.2. Regole di comportamento .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 8.3. Aree di rischio.....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 9. SEZIONE [art. 25-octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** Errore. Il segnalibro non è definito.
- 9.1. Reati .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 9.2. Regole di comportamento .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 9.3. Aree di rischio.....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 10. SEZIONE [art. 25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** Errore. Il segnalibro non è definito.
- 10.1. Reati .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 10.2. Regole di comportamento .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 10.3. Aree di rischio .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 11. SEZIONE [art. 25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** Errore. Il segnalibro non è definito.
- 11.1. Reati .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 11.2. Regole di comportamento .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 11.3. Aree di rischio .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 12. SEZIONE [art. 25-undecies] Reati ambientali** Errore. Il segnalibro non è definito.
- 12.1. Reati .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 12.2. Regole di comportamento .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 12.3. Aree di rischio .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 13. SEZIONE [art. 25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** Errore. Il segnalibro non è definito.
- 13.1. Reati .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 13.2. Regole di comportamento .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 13.3. Aree di rischio .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 14. SEZIONE [art. 25-quinquiesdecies] Reati tributari** Errore. Il segnalibro non è definito.

- 14.1. **Reati** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 14.2. **Regole di comportamento** .....Errore. Il segnalibro non è definito.
- 14.3. **Aree di rischio** .....Errore. Il segnalibro non è definito.

**P01 - Governance** Errore. Il segnalibro non è definito.

**P02 - Gestione approvvigionamenti beni e servizi** 40

**P03 - Gestione amministrativa e contabile** Errore. Il segnalibro non è definito.

**P04 - Gestione risorse umane** Errore. Il segnalibro non è definito.

**P05 - Gestione tesoreria e flussi finanziari** Errore. Il segnalibro non è definito.

**P06 - Legale e contenzioso** Errore. Il segnalibro non è definito.

**P07 - Gestione sistema informatico e telematico** Errore. Il segnalibro non è definito.

**P08 - Sviluppo Commerciale e Consulenza Start Up** Errore. Il segnalibro non è definito.

**P09 - Gestione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** Errore. Il segnalibro non è definito.

**P10 - Gestione rapporti con la PA** Errore. Il segnalibro non è definito.

**P11 - Gestione Ambiente** Errore. Il segnalibro non è definito.

## 9. 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

<b>Categorie di reati rilevanti</b>
[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
[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:

<b>Categorie di reati non rilevanti</b>
[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

<b>Categorie di reati non rilevanti</b>
[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
[art. 25-octies.2, D.lgs. n.231/2001] Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea
Reati - DLGS 231/01 [ABROGATI]

## 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 – *OMISSIS***

## **PARTE II**

- P01 – Governance - *OMISSIS*
- P02 - Gestione approvvigionamenti beni e servizi - *OMISSIS*
- P03 - Gestione amministrativa e contabile - *OMISSIS*
- P04 - Gestione risorse umane - *OMISSIS*
- P05 - Gestione tesoreria e flussi finanziari - *OMISSIS*
- P06 - Legale e contenzioso - *OMISSIS*
- P07 - Gestione sistema informatico e telematico - *OMISSIS*
- P08 - Sviluppo Commerciale e Consulenza Start Up - *OMISSIS*
- P09 - Gestione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - *OMISSIS*
- P10 - Gestione rapporti con la PA - *OMISSIS*
- P11 - Gestione Ambiente - *OMISSIS*
- P12 - Gestione cantieri - *OMISSIS*