



**TORINO NUOVA ECONOMIA S.p.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX ART. 6 D.LGS. N. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

*Revisione 3 - 2022 Approvata dall'Organo Amministrativo nella seduta del 30 gennaio 2023*

## INDICE

1.	Premessa .....	5
2.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	5
2.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.....	5
2.2	Sanzioni. ....	14
2.3	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	15
3.	La costruzione del Modello. ....	17
3.1	L'individuazione delle aree aziendali a rischio (aree sensibili).....	20
4.1	Finalità del Modello .....	22
4.2	Struttura del documento.....	23
4.3	Modifiche e integrazioni del Modello. ....	23
5.	L'Organismo di Vigilanza (OdV).....	24
5.1	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza. ....	24
5.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza. ....	26
5.3	Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari. ....	33
5.4	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. ....	33
6.	Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale.....	34
6.1	Formazione del personale. ....	34
6.2	Informativa a collaboratori esterni.....	35
7.	Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello. ....	35
7.1	Principi generali. ....	35
7.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	36
7.2.1	Impiegati, Operai. ....	36
7.2.2	Dirigenti. ....	38
7.3	Misure nei confronti degli amministratori. ....	38
7.4	Misure nei confronti dei Sindaci. ....	38
7.5	Misure nei confronti dei collaboratori esterni. ....	39

## Glossario

1. **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6 del DLgs. n. 231/2001 (di seguito anche "MOG" o "Modello")
2. **Organismo di Vigilanza:** organismo, interno o esterno alla Società, destinatario del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curare il suo aggiornamento (di seguito anche "OdV");
3. **Codice Etico:** documento formato e approvato a Società che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della stessa nei confronti di "portatori di interessi" qualificati (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.) nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dei Destinatari come individuati nel Codice Etico;
4. **Linee Guida:** documenti formati da associazioni o enti rappresentativi di determinate categorie volti a favorire l'applicazione delle disposizioni inerenti alla formazione del Modello (es. Linee Guida Confindustria nella versione aggiornata a giugno 2021);
5. **Soggetti in posizione apicale:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società ovvero 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;
6. **Soggetti sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale;
7. **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche "Dlgs 231/2001");
8. **Reati presupposto:** reati tassativamente indicati dal D.Lgs n. 231/2001 la cui commissione da parte di un soggetto in posizione apicale ovvero di un soggetto a esso sottoposto può comportare la responsabilità amministrativa della Società;
9. **Partner:** controparte contrattuale di **Torino Nuova Economia S.p.A.** rappresentata sia da persone fisiche che da persone giuridiche, quali ad

esempio, consulenti, fornitori, appaltatori, collaboratori, ecc., con cui la Società addivenga a una qualunque forma di collaborazione o vincolo contrattuale;

10. **Aree sensibili:** attività di **Torino Nuova Economia S.p.A.** nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

## PARTE GENERALE

### 1. Premessa

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*”, al fine di descrivere le procedure e le norme comportamentali che disciplinano l’organizzazione e l’attività di **Torino Nuova Economia S.p.A.** (di seguito “T.N.E.” o la “Società”), idonee a evitare la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il presente documento è inoltre ispirato e conforme alle norme di legge nonché alle Linee Guida e ai documenti emessi dalle associazioni di categoria.

I destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel presente documento sono gli amministratori, i soci, i componenti degli organi sociali, i dipendenti e chiunque (ad es. consulenti, fornitori, collaboratori e appaltatori) operi per conto di T.N.E. in virtù di un qualsivoglia rapporto di natura contrattuale, anche temporaneo, nei limiti dei propri compiti e delle connesse responsabilità.

### 2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

#### 2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.

Il Decreto, che ha introdotto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha conseguentemente adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia, prevedendo un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile nella sostanza alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche e, più in generale, degli enti anche se

privi di personalità giuridica; non sono invece destinatari di tale normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità amministrativa della Società si potrà configurare solo per i reati espressamente previsti dal Decreto, anche nell'ipotesi in cui – avendo la Società la sede principale nello Stato italiano – gli stessi siano stati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui il fatto è stato commesso.

La responsabilità amministrativa disciplinata dal Decreto può concorrere, a talune condizioni, con la responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso uno dei reati presupposto, purché il reato sia stato posto in essere nell'interesse o a vantaggio della Società.

Più nello specifico, la Società sarà responsabile per i reati commessi nel suo interesse ovvero a suo vantaggio da:

- a) persone che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della stessa o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i **soggetti apicali**);
- b) i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di una delle persone sopra indicate (i **soggetti sottoposti**).

L'applicazione della disciplina prevista dal Decreto comporta sempre, in caso di condanna della Società, la soggezione di quest'ultima a una sanzione pecuniaria, commisurata alla gravità del fatto di reato, al grado di responsabilità della Società nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti nonché alle condizioni economiche e patrimoniali della medesima.

E' altresì prevista la possibilità di applicazione di misure interdittive – anche in via cautelare e altresì congiuntamente – in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, consistenti, ad esempio, nella interdizione dall'esercizio di attività, nella sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività, nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, nella sospensione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi

Come già evidenziato, affinché la disciplina contenuta nel Decreto trovi applicazione, è necessario che il reato presupposto dell'illecito amministrativo sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto nell'interesse o a vantaggio della Società -alternativamente ma con possibilità di concorrenza –, intendendosi per interesse il fine in vista del quale il soggetto ha in ipotesi posto essere la condotta illecita, mentre per vantaggio l'oggettiva realizzazione di un profitto direttamente in capo alla Società stessa.

La giurisprudenza recente ha specificato che il primo criterio d'imputazione oggettiva della responsabilità della Società esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile *ex ante*, vale a dire al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo; il secondo, ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile *ex post*, alla stregua degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito (Cass. Pen. n. 33976/2022).

La disciplina sanzionatoria prevista dal Decreto opera esclusivamente con riferimento alla commissione di uno o più dei reati tassativamente individuati:

**I. Artt. 24 e 25 Reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione:**

i. 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. 316**bis** c.p. – Malversazione di erogazioni pubbliche
- art. 316**ter** c.p. – Indebita percezione di erogazioni pubbliche
- art. 356 c.p. – Frode nelle pubbliche forniture

- art. 640 co. 2 n. 1 c.p. – Truffa
- art. 640*bis* c.p. – Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- art. 640*ter* c.p. – Frode informatica
- ii. Art. 25 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità corruzione e abuso d'ufficio**
- art. 314 co. 1 c.p. – Peculato
- art. 316 c.p. – Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- art. 317 c.p. – Concussione
- art. 318 c.p. – Corruzione per l'esercizio della funzione
- art. 319 c.p. – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- art. 319*bis* c.p. – Circostanze aggravanti
- art. 319*ter* co. 1-2 c.p. – Corruzione in atti giudiziari
- art. 319*quater* c.p. – Induzione indebita a dare o promettere utilità
- art. 320 c.p. – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- art. 321 c.p. – Pene per il corruttore
- art. 322 c.p. – Istigazione alla corruzione
- art. 322*bis* c.p. – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o di organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
- art. 323 c.p. – Abuso d'ufficio<sup>1</sup>;
- art. 346*bis* c.p. – Traffico di influenze illecite

**II. Art. 24*bis* – Delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui ai seguenti articoli del codice penale:**

- art. 491*bis* c.p. – Documenti informatici
- art. 615*ter* – Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico
- art. 615*quater* – Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici
- art. 615*quinquies* – Detenzione, Diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico – come modificato dall'art. 19, comma 2, lett. b), L. 23 dicembre 2021, n. 238
- art. 617*quater* – Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

---

<sup>1</sup>Salve le necessarie modifiche qualora dovesse intervenire l'approvazione della proposta governativa di abolizione ovvero di modifica della fattispecie di reato



- art. 617*quinquies* – Detenzione, Diffusione e Installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche – come modificato dall’art. 19, comma 6, lett. b), L. 23 dicembre 2021, n. 238
- art. 635*bis* – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- art. 635*ter* – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- art. 635*quater* – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- art. 635*quinquies* – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- art. 640*quinquies* – Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica
- art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105 recante “Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica (Sicurezza Cibernetica)”.

### III. Art. 24*ter* – Delitti di criminalità organizzata

- art. 416 co.6 c.p. – Associazione per delinquere diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli artt. 600, 601 e 602 c.p.
- art. 416 c.p. – Associazione per delinquere
- art. 416*bis* c.p. – Associazioni di tipo mafioso anche straniere
- art. 416*ter* c.p. – Scambio elettorale politico-mafioso
- art. 630 c.p. – Sequestro di persona a scopo di estorsione
- art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309 recante “*Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza*” - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
- art. 407 co. 2 lett. a) n. 5 c.p.p. – Termini di durata massima delle indagini preliminari relative ai seguenti delitti: Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall’art. 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110

### IV. Art. 25*bis* – Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

- art. 453 c.p. – Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
- art. 454 c.p. – Alterazione di monete
- art. 455 c.p. – Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate

- art. 457 c.p. – Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
- art. 459 c.p. – Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
- art. 460 c.p. – Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
- art. 461 c.p. – Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
- art. 464 co. 1-2 c.p. – Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
- art. 473 c.p. – Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni
- art. 474 c.p. – Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

#### **V. Art. 25bis1 - Delitti contro l'industria e il commercio**

- art. 513 c.p. -- Turbata libertà dell'industria o del commercio
- art. 513bis c.p. – Illecita concorrenza con minaccia o violenza
- art. 514 c.p. – Frodi contro le industrie nazionali
- art. 515 c.p. – Frode nell'esercizio del commercio
- art. 516 c.p. – Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
- art. 517 c.p. – Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
- art. 517ter c.p. – Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
- art. 517quater c.p. – Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

#### **VI. Art. 25ter – Reati societari**

- art. 2621 c.c. – False comunicazioni sociali
- art. 2621bis c.c. – Fatti di lieve entità
- art. 2622 co. 3 c.c. – False comunicazioni sociali delle società quotate
- art. 173-bis D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 – Falso in prospetto - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione
- art. 2625 co. 2 c.c. – Impedito controllo
- art. 2626 c.c. – Indebita restituzione dei conferimenti
- art. 2627 c.c. – Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- art. 2628 c.c. – Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- art. 2629 c.c. – Operazioni in pregiudizio dei creditori
- art. 2629bis c.c. – Omessa comunicazione del conflitto di interessi
- art. 2632 c.c. – Formazione fittizia del capitale

- art. 2633 c.c. – Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
- art. 2635 co. 3 c.c. – Corruzione tra privati
- art. 2635- *bis* co. 1 – Istigazione alla corruzione tra privati
- art. 2636 c.c. – Illecita influenza sull'assemblea
- art. 2637 c.c. – Aggiotaggio
- art. 2638 co. 1-2 c.c. – Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

**VII. Art. 25quater – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

**VIII. Art. 25quater 1 4 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

**IX. Art. 25quinquies – Delitti contro la personalità individuale** –, quali tra gli altri riduzione o mantenimento in schiavitù e tratta di persone, prostituzione minorile, pornografia minorile, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi

**X. Art. 25sexies – Abusi di mercato** –, quali l'abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato

**XI. Art. 25septies – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela salute e sicurezza sul lavoro**

**XII. Artt. 3 – Definizione di reato transnazionale e 10 – Responsabilità amministrativa – Legge 16 marzo 2006 n. 146 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”– I reati transnazionali sono** definiti come quelli puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione sia, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato relativi alle seguenti fattispecie:

- art. 416 c.p. = Associazione per delinquere
- art. 416*bis* c.p. = Associazione di tipo mafioso anche straniera
- art. 377*bis* c.p. = Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- art. 378 c.p. = Favoreggiamento personale

- art. 291 *quater* D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale (T.U. Disposizioni in materia doganale – TUD) Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri

- art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 1990 recante “Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (T.U. Stupefacenti – Jervolino Vassalli)” Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope

**XIII. Art. 25octies-Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** di cui agli artt. 648, 648 *bis*, 648*ter* e 648*ter*.1 c.p.

**XIV. Art. 25nonies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (artt. 171, co.1 lett. a-*bis*) e co. 3, 171*bis*, 171*ter*, 171*septies* e 171*octies* della Legge 22 aprile 1941 n. 633 – recante “Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (Diritto d'Autore)”

**XV. Art. 25decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – di cui all' art. 377bis c.p.**

**XVI. Art. 25undecies –Reati ambientali**

- art. 452*bis* c.p. – Inquinamento ambientale

- art. 452*quater* c.p. – Disastro ambientale

- art. 452*quinqüies* c.p. – Delitti colposi contro l'ambiente

- art. 452*sexies* c.p. – Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività

- art. 452*octies* c.p. – Circostanze aggravanti – Delitti associati aggravati ai sensi dell'art. 452*octies* c.p.

- art. 727*bis* c.p. – Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette

- art. 733*bis* c.p. – Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto

- art. 137 – Sanzioni penali – D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 – Norme in materia ambientale (Codice dell'AmbiSocietà) – Reati in materia di scarichi

- art. 256 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 – Attività di gestione di rifiuti non autorizzata – Reati in materia di gestione dei rifiuti

- art. 257 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Bonifica dei siti – Reati in materia di bonifica dei siti

- art. 258 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Violazione obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari

- art. 259 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Traffico illecito di rifiuti

- art. 260 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti

- art. 260bis D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti – c.d. SISTRI) (Articolo abrogato dall'articolo 7, comma 1, lettera q), del D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21. Vedi l'articolo 452 quaterdecies c.p.
- art. 279 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Sanzioni – reati in materia di emissioni
- L. 7 febbraio 1992, n. 150 – Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973 di cui alla Legge 19 dicembre 1975 n. 874 e del Regolamento (CEE) n. 3626/82 e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica
- L. 28 dicembre 1993 n. 549 – Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente
- D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202 – Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni

**XVII Art. 25 septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale** – (Articolo inserito dall'articolo 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 22)

**XVIII Art. 25 octiesdecies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** – (Articolo inserito dall'articolo 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 22)

**XIX Art. 25 duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** – di cui agli artt. 22 co. 12bis D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero

**XX Art. 25 quinquiesdecies – Reati tributari** – (Articolo inserito dall'articolo 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157. Per l'applicazione delle presenti disposizioni vedi l'articolo 39, comma 3, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157)

Nell'ambito della struttura di T.N.E., all'esito dell'attività di individuazione e analisi delle aree a rischio (*as is analysis*) si è ritenuto che, dei reati attualmente previsti dal Decreto (si veda l'ultimo aggiornamento dei reati presupposto risalente al 22 ottobre 2022, possano potenzialmente riguardare la Società

quelli specificamente individuati nelle singole Sezioni della Parte Speciale  
Resta in ogni caso impregiudicata la possibilità di procedere a idonea implementazione del presente Modello di Organizzazione e Gestione qualora, in seguito a periodiche verifiche delle fonti istituzionali, si ravvisasse il rischio di commissione di ulteriori reati previsti dal Decreto in considerazione del continuo aggiornamento dell'elenco dei reati presupposto ivi contemplati (per l'aggiornamento periodico si veda <https://www.reatipresupposto231.it/>).

## **2.2 Sanzioni.**

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è applicata per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille. Ciascuna quota va da un minimo di € 258,00 a un massimo di € 1.549,00.

Le sanzioni interdittive sono: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; c) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e l'eventuale revoca di quelli Società già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La confisca ha a oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Può essere effettuata per equivalente, potendo avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equipollente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza, per una sola volta, per estratto o per intero, su uno o più giornali ovvero mediante affissione nel comune ove la Società ha la sede principale, può essere disposta solo nel caso in cui la sentenza disponga l'applicazione di sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare (cioè anche prima della pronuncia di una sentenza di condanna) qualora sussistano gravi indizi per affermare la responsabilità della Società per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che inducano a ritenere concreto il pericolo della commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La scelta della misura interdittiva da applicare in via cautelare viene effettuata dal Giudice in relazione sia alla specifica idoneità di ciascuna misura rispetto alle concrete esigenze cautelari da soddisfare, sia in proporzione all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata alla Società.

Le misure cautelari non possono essere applicate congiuntamente.

### **2.3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.**

Il Decreto prevede tuttavia la possibilità che la Società, nel caso di commissione di uno dei reati presupposto da parte di un soggetto apicale o di un soggetto a questi sottoposto, possa andare esente da responsabilità.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la Società non incorre in responsabilità se prova che:

-- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello di Organizzazione** e Controllo, idoneo a prevenire i reati della medesima specie di quello in concreto verificatosi;

-- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato a un **Organismo di Vigilanza** della Società (di seguito OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

-- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;

-- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità in questione nel caso in cui la Società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto indica i requisiti essenziali per la costruzione del Modello, il quale deve prevedere:

1. un'attività di individuazione dei rischi vale a dire un'analisi del contesto aziendale che consenta di individuare i settori dell'attività più soggetti al rischio di commissione dei reati presupposto;

2. i c.d. "protocolli operativi" per la programmazione della formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, al fine di ridurre efficacemente i coefficienti di rischio di commissione dei reati presupposto;



3. le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (OdV) modifiche introdotte in base al testo dell'art. 6, comma 2 lett. d).
5. un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### **3. La costruzione del Modello.**

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e, da ultimo, aggiornate nel mese di marzo 2014 (di seguito Linee Guida) e si articola nei seguenti passaggi:

1. Individuazione delle aree a rischio e cioè degli ambiti di attività aziendale nei quali potrebbero essere commessi reati rilevanti ai sensi e per gli effetti del Decreto.

2. Predisposizione di un sistema di controllo, con l'adozione di specifici protocolli operativi per la programmazione della formazione e adozione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, che consenta una corretta valutazione del sistema interno al medesimo e del suo eventuale adeguamento in termini di capacità a ridurre i rischi identificati.

L'intento dell'adozione di un sistema di riduzione dei rischi comporta la necessità di dover intervenire sia sulla probabilità di accadimento dell'evento, sia sull'impatto che l'evento stesso produce; un risultato ottimale per i fini che ci si propone si potrà realizzare, però, soltanto con un'attività continua di monitoraggio e aggiornamento dei protocolli aziendali, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di mutamento dell'assetto aziendale.

Un buon sistema di controllo interno prevede, come componenti più rilevanti:

- codice etico: previsione di specifici principi etici cui ispirare l'attività

aziendale e la cui violazione può comportare la possibilità di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;

- sistema organizzativo: sistema che delinea in modo chiaro e comprensibile la ripartizione delle funzioni aziendali tra i vari soggetti responsabili, basato oltre che sulle attribuzioni di responsabilità anche sulla dipendenza gerarchica e sulla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e informatiche: sistemi informativi tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo, anche attraverso la separazione dei compiti dei soggetti che svolgono attività “cruciali” in un processo considerato a rischio. Esempio di separazione di compiti finalizzata al suddetto controllo è rappresentato dall’area della gestione finanziaria, in cui il controllo avviene attraverso i consolidati sistemi della pratica amministrativa, con particolare attenzione ai flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali;
- poteri autorizzativi e di firma: assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite con indicazione precisa e inequivoca dei limiti di spesa;
- sistema di controllo di gestione: sistema idoneo a fornire tempestiva informazione in ordine all’insorgenza di eventuali situazioni di criticità;
- comunicazione e formazione al personale: ai fini di un corretto funzionamento del Modello occorre lo svolgimento di un’attività di formazione ai destinatari del medesimo, sia con riferimento al Codice Etico, sia in relazione agli altri elementi quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all’attività aziendale. La comunicazione ai destinatari dovrà essere fornita in modo chiaro, efficace e dettagliato.

3. Introduzione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare le le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello.

4. Individuazione di un Organismo di Vigilanza.

5. Obbligo di fornire informazioni all'OdV da parte delle funzioni aziendali e, in particolare, di quelle individuate come maggiormente "a rischio", sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso) sia per segnalare anomalie o atipicità comunque riscontrate nell'esercizio della propria attività in ambito aziendale (in quest'ultimo caso l'obbligo deve intendersi esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

Con specifico riferimento ai sistemi di controllo preventivo dei reati previsti dall'art. 25<sup>septies</sup> - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro - del Decreto, il procedimento di elaborazione del Modello ha necessariamente tenuto conto altresì delle seguenti circostanze:

a) esistenza di una specifica sezione del Codice Etico riferita a tali reati, quale espressione della politica aziendale, dei principi d'azione e dei risultati cui T.N.E. tende nelle materie afferenti alla tutela della salute e sicurezza del lavoro;

b) esistenza di una struttura organizzativa che tiene in debita considerazione ogni figura aziendale, dal datore di lavoro al singolo lavoratore, riservando una particolare attenzione altresì ai compiti e alle funzioni di figure quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il Medico Competente nonché delle specifiche figure riconducibili all'area funzionale della committenza avuto riguardo, nel settore dei cantieri temporanei o mobili, agli adempimenti previsti dal Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008, ecc.;

c) esistenza di un'adeguata attività di formazione e addestramento finalizzata ad assicurare che tutto il personale, a ogni livello, sia consapevole

dell'importanza delle proprie mansioni, anche rispetto all'osservanza del Modello;

d) corretta comunicazione e coinvolgimento di tutti soggetti presenti in azienda, anche attraverso una consultazione preventiva in merito all'individuazione e valutazione dei rischi e delle relative misure di prevenzione e protezione;

e) esistenza di una gestione operativa che consenta l'integrazione tra i processi aziendali e il sistema di controllo adottato relativamente ai rischi per la salute e sicurezza del lavoro, in modo tale da consentire la definizione delle modalità di svolgimento in sicurezza delle attività che incidono significativamente sui profili inerenti alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;

f) esistenza di un sistema di monitoraggio della sicurezza, attraverso una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate.

### **3.1 L'individuazione delle aree aziendali a rischio (aree sensibili)**

Il processo di identificazione dei rischi rilevanti ai fini del Decreto e di adeguamento/integrazione del sistema di controllo esistente è stato condotto attraverso le seguenti fasi di attività:

- mappatura dei processi a rischio e delle attività sensibili;
- individuazione dei rischi potenziali;
- ricognizione e analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
- adeguamento/integrazione del sistema di controllo esistente;

In particolare, le aree aziendali a rischio di commissione dei reati presupposto di natura dolosa e colposa previsti dal Decreto sono state analizzate identificando le attività sensibili e le funzioni aziendali nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi, anche nella forma tentata.

Si è inoltre provveduto a evidenziare come le fattispecie di reati rilevanti ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto potrebbero essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui la T.N.E. opera.

Sulla base della mappatura delle aree aziendali a rischio è stata condotta l'analisi del sistema di controllo preventivo esistente sull'adeguatezza a prevenire e individuare comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Nello specifico, le aree sensibili sono state valutate rispetto al sistema dei presidi e controlli esistenti per evidenziare le eventuali lacune e, del caso, individuare e fornire le opportune correzioni e integrazioni.

Da ultimo, sono state pertanto valutate e integrate le procedure gestionali nonché i Regolamenti esistenti con specifico riferimento alle tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto e all'esigenza di tempestiva segnalazione dell'esistenza e/o dell'insorgenza di eventuali situazioni di criticità.

Ciò Premesso, si rinvia alle singole Sezioni della Parte Speciale del Modello quanto alla concreta individuazione sia delle aree di attività aziendale e relativi processi sensibili, per contenuto e per tipologia considerate maggiormente a rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto, sia delle funzioni/figure connesse allo svolgimento delle attività aziendali ritenute a rischio di commissione di detti reati,

#### **4. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di T.N.E. S.p.A.**

T.N.E., al fine di assicurare sempre maggiori condizioni di correttezza e di trasparenza nella realizzazione delle attività aziendali ha ritenuto opportuno avviare ogni utile iniziativa per l'adozione del Modello, applicato ai reati presupposto come individuati nelle singole Sezioni della Parte Speciale.

Tale iniziativa, unitamente alla predisposizione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che la realizzazione del Modello - pur sempre facoltativa e non obbligatoria - possa costituire un valido strumento per sensibilizzare tutti i

dipendenti di T.N.E. e, più in generale, tutti i soggetti che intrattengano un qualsivoglia rapporto con la medesima, ad assumere comportamenti sempre corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività.

Il Modello predisposto da T.N.E. si fonda su procedure e attività di controllo così articolate:

1. un Codice Etico, che fissa linee di orientamento generali e procedure formalizzate, tese a disciplinare nel dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
2. la predisposizione di una struttura organizzativa che, tenuto conto della specifica realtà aziendale, garantisca una chiara e organica attribuzione dei compiti e un controllo dei comportamenti posti in essere;
3. l'attribuzione all'OdV del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

#### **4.1 Finalità del Modello**

Mediante l'adozione del presente Modello, T.N.E. si propone sia di predisporre idonee iniziative di prevenzione e controllo finalizzate alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, in sia di favorire determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di T.N.E. nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, applicabili anche nei confronti dell'azienda.

Con l'adozione del presente Modello, T.N.E. ribadisce di non tollerare comportamenti illeciti – di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità – in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui l'attività della Società si ispira.

## **4.2 Struttura del documento.**

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da una “Parte Speciale” articolata in singole Sezioni, predisposte per le specifiche fattispecie di reato ritenute di più probabile commissione nell’ambito aziendale.

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del “Decreto”, vengono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all’OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni contenute nel medesimo.

## **4.3 Modifiche e integrazioni del Modello.**

Il presente Modello è un “atto di emanazione dell’organo dirigente”, in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto. Pertanto, così come la sua adozione, anche le successive modifiche e integrazioni sono attribuite alla competenza dell’Organo Amministrativo di T.N.E..

In particolare, sono demandati all’Organo amministrativo l’integrazione e l’aggiornamento del presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative all’adozione di eventuali nuove procedure per tutte quelle aree aziendali nelle quali si dovesse ritenere sussistente il rischio di commissione di reati tipizzati nel Decreto, anche in considerazione di ulteriori modifiche normative che dovessero introdurre, nell’ambito di applicabilità della presente disciplina, nuove fattispecie di reato.

In ogni caso, T.N.E. potrà apportare, mediante specifica delibera dell’Organo Amministrativo, ogni necessaria modifica al Modello che riterrà opportuna, anche in seguito a eventuali comunicazioni in tal senso da parte dell’OdV.

## **5. L'Organismo di Vigilanza (OdV).**

### **5.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.**

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b) del "Decreto", l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza deve necessariamente essere dotato delle seguenti caratteristiche:

- autonomia;**
- indipendenza;**
- professionalità;**
- onorabilità;**
- continuità d'azione.**

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza dell'Organo Amministrativo.

Onde garantire un corretto ed efficace adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo previsti, la composizione dell'OdV dovrà necessariamente essere modulata con le determinazioni assunte dall'Organo Amministrativo in base alla complessità organizzativa della Società, potendo essere monocratica ovvero collegiale, composto da soggetti interni e/o esterni alla Società.

L'OdV ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è del tutto indipendente e separato dagli altri settori e organi della società: si colloca come organo interno della Società di cui fa parte in rapporto diretto con l'Organo Amministrativo e ha come referente ordinario l'Amministratore Delegato.

Le modalità di retribuzione dell'OdV sono fissate nel contratto stipulato con la società e non possono contemplare premi o altra sorta di corrispettivi variabili.



L'attività dell'OdV deve essere caratterizzata da **autonomia** intesa nel senso di autonomia decisionale, che si esprime nella necessaria libertà di autodeterminazione e di azione nel pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni. L'OdV deve quindi essere estraneo a ogni forma di ingerenza e condizionamento di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice e non affidatario di compiti operativi nelle né gestori nella Società. Non deve infatti esserci identità tra controllato e controllante.

In relazione all'**indipendenza**, è richiesto che l'OdV sia del tutto estraneo a qualsivoglia forma di soggezione nei confronti dei soggetti apicali operanti in T.N.E..

La **professionalità** dell'OdV è da intendersi nel senso che il componente dell'Organismo di Vigilanza sia individuato tra soggetti con professionalità adeguata in materia giuridica e di controllo nonché di gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza, a integrazione delle proprie competenze, potrà, ove lo ritenga opportuno, ricorrere all'ausilio di professionisti esterni.

Con riferimento alla **continuità d'azione**, è prevista una specifica disciplina inerente alla calendarizzazione dell'attività e dei controlli, alla verbalizzazione delle riunioni e alla disciplina dei flussi informativi.

Quanto **all'onorabilità**, rappresentano ipotesi di incompatibilità originaria con l'assunzione della funzione di componente dell'OdV:

a) insorgenza di un rapporto di parentela e/o di affinità entro il secondo grado o di un rapporto di affari con uno qualunque dei soggetti sottoposti al suo controllo ovvero insorgenza di interessi comuni con gli stessi ovvero di interessi in contrasto con loro;

b) insorgenza di altro genere di incarico o di qualsivoglia altro rapporto (di consulenza, di rappresentanza, di gestione, di direzione etc.) con società in

concorrenza con T.N.E.;

c) dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento o sentenza di condanna e/o di applicazione pena su richiesta delle parti, anche non definitiva, per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico ovvero che comporti comunque l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte nonché l'incapacità di contrattare con la P.A. dei membri dello stesso.

Le ipotesi di revoca dell'OdV da parte dell'Organo Amministrativo sono:

1. reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività anche con riferimento ai doveri di aggiornamento del Modello;
2. irrogazione di sanzioni interdittive alla società a causa di inattività dell'OdV e/o di inadeguatezza del Modello;
3. mancato aggiornamento e adeguamento del Modello in caso di sua violazione da parte di soggetti obbligati a osservarlo.

Costituiscono altresì ipotesi di revoca i casi di cui alle lettere a), b) e c) sopra richiamate.

L'OdV può sempre partecipare alle sedute dell'Organo Amministrativo per formulare i propri pareri, esporre le proprie conclusioni e formulare le domande che reputi necessarie all'adempimento dei propri compiti.

## **5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.**

I compiti dell'OdV consistono in generale nel:

- a. vigilare sull'effettività del modello, verificando che i comportamenti concreti

posti in essere all'interno dell'azienda dai soggetti tenuti alla sua osservanza, corrispondano al Modello predisposto. L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza sull'effettività del Modello, deve altresì monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso, predisponendo di conseguenza la necessaria documentazione interna, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti;

b. vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla sua reale – non già meramente formale –, capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto per evitare i quali il Modello è stato adottato.

A tal proposito, giova rammentare i principi di diritto affermati di recente dalla giurisprudenza nell'affrontare il “caso Impregilo”

La Sezione Sesta della Suprema Corte di Cassazione Penale, con la pronuncia 11 novembre 2021 n. 23401 (cfr. Cass. Pen., Sez. II, 27 settembre 2016, n. 52316), ha ricordato che nel disegno del Decreto Legislativo la responsabilità della Società trae origine da una fattispecie complessa nell'ambito della quale il fatto di reato rappresenta un mero presupposto che non esaurisce l'orizzonte degli elementi costitutivi dell'illecito attribuito alla società.

Per individuare una responsabilità della Società, infatti, alla commissione del delitto devono affiancarsi, sul piano oggettivo la circostanza che il reato sia stato commesso da determinati soggetti che abbiano un rapporto qualificato con la persona giuridica e abbiano agito nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima; sul piano soggettivo, invece, occorre che all'interno della Società che si pretende coinvolto e partecipe della vicenda criminale sia rinvenibile quella che si suol denominare “colpa di organizzazione”, intesa quale *deficit* organizzativo rispetto a un modello di diligenza esigibile dalla persona giuridica nel suo insieme.

La previsione di tale forma di partecipazione della società alla vicenda a cagione della censurabile *compliance* aziendale consente di escludere che il D.Lgs n. 231/2001 abbia delineato per le aziende un'ipotesi di responsabilità oggettiva

giacché al mero dato oggettivo rappresentato dalla commissione di un illecito nell'interesse o a vantaggio della società deve accompagnarsi una colpevolezza della Società consistente per l'appunto nel non aver provveduto alla predisposizione dei necessari accorgimenti preventivi idonei a incidere, ridimensionandone la rilevanza, sul rischio del verificarsi di determinati illeciti.

Può dirsi, dunque, che se nel D.Lgs. n. 231/2001 rivesta assoluta centralità il profilo della (mancata) adozione di un soddisfacente assetto organizzativo in cui siano presenti cautele impeditive di altrui illeciti, indubbia rilevanza va altresì riconosciuta alla circostanza che tale censurabile *compliance* abbia fatto in qualche modo da presupposto per la commissione dell'evento reato, sì da doversi escludere che la responsabilità della Società (possa essere abbandonata) sulle secche della *strict liability*. Si deve ritenere, quindi, che, pur se la colpa di organizzazione sia l'oggetto e il contenuto del rimprovero da muovere alla Società, il Legislatore richieda una reazione penalistica non a fronte di una qualsivoglia forma di disorganizzazione ma solo in relazione a quelle censurabili scelte di strutturazione aziendale che abbiano una determinata connessione con l'illecito effettivamente verificatosi.

Depongono in tale senso taluni chiari indici normativi. In relazione al fondamento della responsabilità della Società, gli articoli 6 e 7 del D.Lgs n. 231/2001 fanno riferimento non a un generico apprezzabile assetto organizzativo dell'impresa ma alla necessità che lo stesso sia idoneo "a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 6, comma 1, lett. a) ovvero alla circostanza che "la commissione del reato [sia] stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza» (art. 7, comma 1); per quanto attiene, invece, alla determinazione della risposta sanzionatoria, l'art. 13 comma 1, lett. a) annovera fra i presupposti applicativi delle sanzioni interdittive la circostanza che il delitto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative.

Se, dunque, sul piano tanto giuridico quanto per così dire fenomenico la fattispecie incriminatrice della persona giuridica non può prescindere dalla

condotta materiale della persona, diventa necessario individuare quale sia il nesso, il collegamento fra i due presupposti che compongono l'illecito plurisoggettivo disegnato dal D.Lgs n. 231/2001 e rappresentati dal reato commesso dal singolo e la colpa di organizzazione della Società.

Ai fini del giudizio di idoneità del modello di organizzazione adottato il giudice è chiamato a utilizzare il criterio epistemico-valutativo della c.d. "prognosi postuma" proprio dell'imputazione della responsabilità per colpa. Deve cioè idealmente collocarsi nel momento in cui l'illecito è stato commesso e verificare se il "comportamento alternativo lecito" ossia l'osservanza del modello organizzativo virtuoso, per come è stato attuato in concreto, avrebbe eliminato o ridotto il pericolo di verificazione di illeciti della stessa specie di quello verificatosi, non richiedendosi una valutazione della "compliance" alle regole cautelari di tipo globale.

Deve essere ritenuto idoneo a prevenire la commissione di "delitti di comunicazione" un modello organizzativo aziendale che non contempri forme di controllo preventivo sul testo dei comunicati e delle informazioni divulgate dagli organi di vertice, essendo tali comunicazioni espressione dell'autonomo potere gestionale di questi ultimi (Fattispecie in tema di aggio-taggio quale reato-presupposto in cui la Corte ha ritenuto esente da censure la decisione con la quale è stata esclusa la responsabilità da reato della Società, atteso che la condotta tenuta nella vicenda dal presidente e dall'amministratore delegato della società, che aveva assunto un modello adeguato nella prevenzione di tali reati, risultava frutto di un'iniziativa estemporanea e fraudolenta elusiva delle prescrizioni del modello organizzativo adottato).

Dunque, la Società non risponde ove provi che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (nella specie, la Suprema Corte ha ritenuto idoneo un modello predisposto dalla società, con riferimento ai reati di aggio-taggio, che prevedeva la partecipazione di due o più soggetti al compimento delle attività a rischio, nonché specifiche procedure autorizzative per comunicati stampa e divulgazioni

di analisi e studi aventi ad oggetto strumenti finanziari, pur in difetto di autonomia dell'organo di vigilanza).

In presenza di un modello conforme ai codici di comportamento approvati dal Ministero della giustizia ex art. 6, comma 3, D.Lgs 8 giugno 2001, n. 231, il giudice è tenuto specificatamente a motivare le ragioni per le quali possa ciò nonostante ravvisarsi "colpa di organizzazione" della Società, individuando la specifica disciplina di settore, anche di rango secondario, che ritenga violata o, in mancanza, le prescrizioni della migliore scienza ed esperienza dello specifico ambito produttivo interessato, dalle quali i codici di comportamento e il modello con essi congruente si siano discostati, in tal modo rendendo possibile la commissione del reato da parte del soggetto collettivo.

Ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa da reato [nella specie, per reato commesso dai vertici della Società], può assumere efficacia esimente per la Società, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001, l'elusione fraudolenta del modello di organizzazione e di gestione da parte dell'apicale autore del reato. Al riguardo, il concetto di "elusione" implica necessariamente una condotta munita di connotazione decettiva, consistendo nel sottrarsi con malizia a un obbligo ovvero nell'aggiramento di un vincolo, nello specifico rappresentato dalle prescrizioni del modello; concetto rafforzato, poi, dal predicato "fraudolenta", che, lungi dall'essere una mera ridondanza, vuole evidenziare l'insufficienza, a tal fine, della semplice e frontale violazione delle regole del modello, pretendendo una condotta ingannatoria.

Ai fini dell'apprezzamento sull'idoneità del modello di organizzazione e di gestione, l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001, pone, quale condizione per mandare ente la Società dalla responsabilità per il reato commesso dai suoi vertici, oltre all'adozione - e all'efficace attuazione - di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, il fatto che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello "ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo". Ciò che deve escludersi nel caso in cui tale organismo (nella specie, avente composizione monocratica e individuato nel

responsabile dell'*internal audit*) sia posto alla dirette dipendenze dell'organo di vertice [nella specie, del presidente del consiglio di amministrazione] (pur da queste premesse, nella specie, la Corte ha escluso che tale vizio, afferente all'autonomia dell'organismo di vigilanza, avesse avuto efficienza nella commissione del reato presupposto di aggio taggio addebitato ai soggetti apicali della Società, nel senso che la condotta di questi fosse stata resa possibile, anche in via concorrente, proprio dall'assenza o dall'insufficienza delle prescrizioni contenute nel modello, in quanto era stato accertato, in fatto, che le comunicazioni integranti il reato di aggio taggio fossero state il frutto di un'iniziativa estemporanea dei vertici della Società, concordata in tempi ristrettissimi tra il presidente e l'amministratore delegato, rispetto alla quale avrebbe dovuto ritenersi del tutto indifferente il grado di autonomia più o meno ampio riconosciuto all'organismo di vigilanza]

c. proporre il necessario aggiornamento in senso dinamico nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti del Modello al fine di adeguarlo ad eventuali modifiche della struttura aziendale nonché alla normativa

d. assicurare idonea attività di follow up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni ivi proposte.

In ogni caso dovrà essere fornita evidenza documentale dell'attività, posta in essere dall'OdV, sia essa di vigilanza sia essa di natura consultiva.

Tutti gli Amministratori, i Dirigenti e i dipendenti di T.N.E. devono collaborare con l'Organismo di Vigilanza.

Il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, anche per il tramite di apposite figure specificamente individuate nelle singole Sezioni della Parte Speciale del presente Modello, dovranno segnalare le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di commissione di

un reato all'OdV. Tutte le comunicazioni devono essere scritte e non anonime. A tale fine l'OdV si è dotato di un indirizzo di posta elettronica dedicato alla ricezione di tali segnalazioni ed è stato comunicato ai dipendenti.

In particolare, nell'espletamento dei compiti di vigilanza, l'OdV dovrà:

1. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio di reato come definite nelle singole Parti Speciali del Modello e i cui risultati devono essere riportati in un'apposita relazione da produrre in sede di *reporting* agli organi deputati;

2. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi) rilevanti ai fini del rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;

3. condurre le necessarie indagini interne onde accertare l'effettiva realizzazione di violazioni delle prescrizioni del presente Modello su segnalazione effettuata all'OdV o rilevate nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;

4. verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che



possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

### **5.3 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.**

L'OdV svolge attività di *reporting* periodico (con cadenza almeno semestrale) nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale, relazionando sull'attività svolta e sulle eventuali problematiche (con indicazione dei miglioramenti da apportare) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Resta fermo il dovere per l'OdV, in ogni circostanza in cui esso lo ritenga necessario o comunque opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa in esame, di indirizzare comunicazioni agli organi sociali competenti.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere conservate dall'OdV e dagli organi di volta in volta interessati. Il Collegio Sindacale, Società l'Organo Amministrativo di T.N.E. hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, in base alle procedure previste, può chiedere la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve altresì coordinare la propria attività con il "RUP – Responsabile dei Lavori" in ordine alla reportistica periodica in materia di salute e sicurezza del lavoro.

### **5.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Sezioni della Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, eventuali informazioni attinenti a una mancata attuazione del Modello nonché:

1. la variazione dell'assetto societario;
2. il sistema di deleghe adottato nonché le modifiche apportate allo stesso;
3. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per le ipotesi contravvenzionali o delittuose previste dagli articoli 24 e seguenti del Decreto, salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
4. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
5. acquisizione di nuove Società, unità produttive e/o sedi amministrative;
6. situazioni che impongano la rielaborazione del Documento di valutazione del rischio, previste dalla legge o dal sistema di gestione aziendale;
7. i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito delle proprie attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità sul piano dell'osservanza delle norme del Decreto;
8. le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV riceve altresì copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro predisposta dalle competenti funzioni aziendali.

## **6. Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale.**

### **6.1 Formazione del personale.**

T.N.E. promuove la corretta conoscenza del Modello, dei relativi protocolli

interni e degli aggiornamenti fra tutti i dipendenti, pertanto tenuti a osservarli e a contribuire all'attuazione dei medesimi.

La formazione del personale, finalizzata alla diffusione del Modello e del Decreto, è modulata diversamente in considerazione dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del ruolo e delle funzioni esercitate da ciascun destinatario nell'ambito dell'assetto societario e, comunque, nel pieno rispetto degli adempimenti previsti in tema di informazione e formazione dalle norme sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

## **6.2 Informativa a collaboratori esterni.**

T.N.E. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche fra i *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, sulle politiche e sulle procedure adottate da T.N.E. sulla base del presente Modello, nonché sui testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno inserite dalla Società e delle quali verrà richiesta esplicita accettazione

## **7. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.**

### **7.1 Principi generali.**

In conformità alla legislazione vigente, T.N.E. informa i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione e Gestione.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per le ipotesi di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione nonché nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del "Decreto" prevede che i

modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello impone regole di condotta che sono fatte proprie da T.N.E. in piena autonomia e indipendente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano integrare.

Il procedimento disciplinare viene avviato, secondo quanto previsto dai CCNL e dalle procedure aziendali e in conformità alla normativa vigente, anche su impulso dell'OdV che nell'esercizio delle sue funzioni di controllo e vigilanza abbia riscontrato una possibile violazione del Modello.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla trasgressione delle regole di comportamento previste dal Modello e/o dal Codice Etico e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti devono avvenire nel rispetto della normativa vigente oltreché della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

## **7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.**

### **7.2.1 Impiegati, Operai.**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione dei principi stabiliti nel Codice Etico, delle regole previste nel presente Modello, delle “procedure” ed eventuali “istruzioni di lavoro” previste nelle singole Sezioni della Parte Speciale del Modello nonché la violazione degli obblighi dei lavoratori previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 - Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro -, sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Nel rispetto dei principi di proporzionalità e adeguatezza tra violazioni commesse e sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale Settore

Commercio – Terziario Distribuzione e Servizi e in conformità alle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (c.d. Statuto dei Lavoratori) –, sono previste le seguenti sanzioni:

1. biasimo inflitto verbalmente;
2. biasimo inflitto per iscritto;
3. multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso.

Fermi restando gli obblighi derivanti dallo Statuto dei Lavoratori nonché dal CCNL di riferimento e fatte salve le violazioni dei principi contenuti nel Codice Etico, i comportamenti sanzionabili ai sensi del Modello sono:

- a) violazione di procedure interne e/o eventuali istruzioni di lavoro previste o richiamate dal presente Modello quali: mancata osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli prescritti;
- b) adozione, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti in palese violazione delle prescrizioni previste dal presente Modello o dalle procedure da esso richiamate, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto.

Nella comminazione e commisurazione della sanzione nonché nella determinazione dell'importo dell'eventuale risarcimento del danno – ritenuto che le condotte poste in essere in violazione delle disposizioni previste dal presente Modello e dalle procedure e/o eventuali istruzioni di lavoro costituiscono infrazione disciplinare ai sensi del CCNL di riferimento e, in particolare, inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle

disposizioni normative e aziendali emanate a tale scopo – dovrà tenersi conto:

- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente;
- dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- dell'intenzionalità o del grado di colpa riferibile al comportamento posto in essere nonché della gravità del medesimo;
- dell'entità del danno o del pericolo cagionati alla Società per effetto della violazione, ai dipendenti e/o a soggetti terzi con i quali la Società medesima instauri un rapporto giuridico;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

Per tutto ciò che concerne, nello specifico, la procedura di contestazione, si rimanda integralmente all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e alla disciplina contenuta nel Contratto Collettivo di riferimento sopra richiamato.

### **7.2.2 Dirigenti.**

In caso di violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o dei principi enunciati nel Codice Etico, posta in essere dai dirigenti con un comportamento non conforme agli stessi, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura più idonea, in conformità a quanto previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

### **7.3 Misure nei confronti degli amministratori.**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'OdV provvederà a informarne tempestivamente l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, i quali sono tenuti a prendere i provvedimenti ritenuti più opportuni, fra i quali in specie l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci per l'adozione delle misure più idonee previste dalla legge.

### **7.4 Misure nei confronti dei Sindaci.**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV

informa l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, i quali emanano i provvedimenti più opportuni tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci per l'adozione delle misure più idonee previste dalla legge.

#### **7.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni.**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partners in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, a opera di opportune clausole espressamente individuate, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno cagionato a T.N.E..

T.N.E. prevede l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi con terzi di specifiche clausole contrattuali che contemplino anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla società dall'applicazione delle misure previste dal Decreto.