


*Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo di  
Tecne Gruppo Autostrade  
per l'Italia S.p.A.*

## PARTE GENERALE



*Approvato con delibera del  
Consiglio di Amministrazione  
del 21.12.2023*

## Sommario

<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>5</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2. Natura della responsabilità.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione .....</b>	<b>8</b>
1.4. Fattispecie di reato.....	8
1.5. Apparato sanzionatorio .....	9
1.6. Tentativo .....	11
1.7. Vicende modificative dell'ente .....	11
<b>1.8. I reati commessi all'estero .....</b>	<b>12</b>
<b>1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito.....</b>	<b>14</b>
<b>1.10. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo .....</b>	<b>15</b>
<b>1.11. Il sistema di segnalazione Whistleblowing.....</b>	<b>16</b>
<b>1.12. Sindacato di idoneità.....</b>	<b>19</b>
<b>2. IL CONTESTO AZIENDALE.....</b>	<b>21</b>
2.1. TECNE.....	21
2.2. La Corporate Governance di Tecne .....	21
2.1.1 <i>Il Consiglio di Amministrazione .....</i>	<i>21</i>
2.1.2 <i>L'Assemblea dei Soci.....</i>	<i>21</i>
2.1.3 <i>Il Collegio Sindacale .....</i>	<i>21</i>
2.1.4 <i>La società di revisione .....</i>	<i>21</i>
2.3. Il sistema organizzativo.....	22
2.4. Il sistema di deleghe e procure .....	22
2.5. Modello di organizzazione .....	23
2.6. Codice Etico .....	23
2.6. I sistemi informativi.....	24
2.7. I rapporti con le società del Gruppo.....	24
2.8. Il sistema normativo interno.....	24
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....</b>	<b>26</b>
3.1. Premessa .....	26
3.2. Il Progetto per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.....	26
3.3. Avvio dell'attività e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.....	27

3.4. Analisi dei processi e delle attività sensibili.....	27
3.5. Gap Analysis ed Action Plan.....	28
3.6. Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	29
3.7. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	29
3.8 Aggiornamento del Modello .....	31
3.9 Destinatari del Modello.....	31
3.10 I protocolli generali e la gestione integrate dei Modelli .....	32
3.11 Comunicazione del Modello.....	33
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>34</b>
<b>4.1. L’Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>34</b>
<b>4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, requisiti di eleggibilità e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>35</b>
<b>4.3. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>37</b>
4.4. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.....	39
4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni .....	40
4.6. Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	40
<b>5. SISTEMA DI SEGNALAZIONE (C.D. WHISTLEBLOWING) DI TECNE .....</b>	<b>41</b>
<b>6. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>41</b>
6.1. Funzione del sistema disciplinare .....	41
<b>6.2. Condotte rilevanti .....</b>	<b>42</b>
6.3. Sanzioni in materia di Whistleblowing .....	42
<b>6.4. Perdita delle tutele garantite dalla Legge .....</b>	<b>44</b>
<b>6.5. Sanzioni nei confronti dei Soggetti apicali.....</b>	<b>44</b>
<b>6.6. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti .....</b>	<b>45</b>
<b>6.7. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti .....</b>	<b>46</b>
<b>6.8. Norme applicabili nei confronti dei Componenti del Collegio Sindacale.....</b>	<b>48</b>
<b>6.9. Norme applicabili nei confronti dei “Terzi Destinatari” .....</b>	<b>48</b>
<b>6.10. Procedimento di istruttoria.....</b>	<b>49</b>
<b>7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....</b>	<b>51</b>
<b>7.1. La comunicazione del Modello .....</b>	<b>51</b>
<b>7.2. Formazione del personale .....</b>	<b>52</b>
<b>7.3. Informativa ai Destinatari Terzi.....</b>	<b>52</b>
<b>8. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>53</b>

<b>8.1. Attività dell’Organismo di Vigilanza</b> .....	<b>53</b>
<b>8.2. Aggiornamento ed adeguamento</b> .....	<b>53</b>
<b>9. DOCUMENTAZIONE ED ESTRATTO DELL’ELENCO DELLA DOCUMENTAZIONE DI SISTEMA</b> .....	<b>55</b>
<b>ALLEGATO 1</b> .....	<b>56</b>
<b>REATI PRESUPPOSTO</b> .....	<b>56</b>
<b>REATI PREVISTI DAL DECRETO</b> .....	<b>57</b>
<b>ALLEGATO 2</b> .....	<b>66</b>
<b>ESTRATTO DELL’ELENCO DELLA DOCUMENTAZIONE DI SISTEMA</b> .....	<b>66</b>
<b>ALLEGATO 3</b> .....	<b>67</b>
<b>DOCUMENTO POTERI</b> .....	<b>67</b>

## DEFINIZIONI

<b>TECNE o la società</b>	Tecne Gruppo Autostrade per l'Italia S.p.A., facente parte del Gruppo Autostrade per l'Italia S.p.A.
<b>ASPI o Capo Gruppo</b>	Autostrade per l'Italia S.p.A.
<b>Gruppo ASPI o Gruppo</b>	Società controllate da Autostrade per l'Italia S.p.A. ai sensi dell'art. 2359, 1° e 2° comma, Codice Civile
<b>Pubblica Amministrazione (anche P.A. o Enti Pubblici)</b>	Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
<b>D.Lgs. 231/2001 (Decreto)</b>	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
<b>Linee Guida di Confindustria</b>	Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003, e successive modifiche/integrazioni.
<b>Modello o Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 e adottato dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al predetto decreto.
<b>Codice Etico</b>	Codice Etico di Gruppo adottato da Tecne che comprende l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle attività imprenditoriali.
<b>Linea Guida Anticorruzione</b>	La Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI, che integra le regole di prevenzione e contrasto alla corruzione.
<b>Reati</b>	Reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001
<b>Aree a rischio reato</b>	Aree di attività considerate potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001
<b>Attività sensibili</b>	Attività considerate potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001
<b>Organismo di Vigilanza (OdV)</b>	Organismo interno, autonomo e indipendente, preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza del Modello e alla cura del relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001

<b>Organi societari</b>	Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di Tecne
<b>Organo amministrativo</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>Soggetti Apicali</b>	Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto, <i>persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso</i>
<b>Soggetti Subordinati</b>	Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto <i>persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)</i> (ovvero Soggetti Apicali)
<b>Collegio Sindacale</b>	Collegio Sindacale di Tecne
<b>Terzi destinatari</b>	Coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.
<b>CCNL</b>	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edilizia Industria per i dipendenti e Industria per i dirigenti.
<b>Procedure/Protocolli</b>	Complesso delle norme aziendali, quali procedure operative, istruzioni tecniche, procedure gestionali di Gruppo, manuali, modelli e comunicati al personale
<b>Protocolli generali</b>	L'insieme dei documenti che definiscono i principi generali di comportamento, quali: Codice Etico di Gruppo per la prevenzione delle discriminazioni e la tutela della dignità delle donne e degli uomini del Gruppo, Linea Guida Anticorruzione, Procedura di Gruppo Gestione dei conflitti di interesse, Linea Guida "Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI"
<b>Linea Guida "Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI"</b>	La Linea Guida "Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI" disciplina le attività inerenti la gestione delle segnalazioni per le Società del Gruppo Autostrade per l'Italia (ASPI), con lo scopo di garantire modalità di gestione delle segnalazioni conformi al Decreto Legislativo del 10/03/2023 n. 24 "Riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

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

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”. In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “*responsabili*” per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “*in posizione apicale*” o semplicemente “*apicali*”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (i c.d. “*soggetti subordinati*”) (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti. Il D.Lgs. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del Decreto. La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia. La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”. Il D.Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo



“penale”. In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D.Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il **principio di legalità** tipico del diritto penale; il secondo afferma l’**autonomia della responsabilità** dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale **responsabilità**, dipendente dalla commissione di un reato, venga **accertata nell’ambito di un procedimento penale** e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

### 1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso*” (i sopra definiti **soggetti “in posizione apicale”** o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. **soggetti sottoposti all’altrui direzione**; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.4. Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. 231/2001, l’Ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 - 25 *duodevicies* (art. 26 “*Delitti tentati*”) del D.Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell’art. 10 della Legge n. 146/2006. Le fattispecie (si veda **Allegato 1**) possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione, artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, art. 24 – *bis* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti di criminalità organizzata, art. 24 – *ter* del D.Lgs. 231/2001;
- reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, art. 25 – *bis* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro l’industria e il commercio, art. 25 – *bis.1* del D.Lgs. 231/2001;
- reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati, art. 25 – *ter* del D.Lgs. 231/2001;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, art. 25 – *quater* del D.Lgs. 231/2001;



- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 25 – *quater.1* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro la personalità individuale, art. 25 – *quinqies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati di abuso di mercato, art. 25 – *sexies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati di omicidio colposo commessi con violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, art. 25 – *septies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, art. 25 – *octies* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, art. 25 - *octies.1*, D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di violazione del diritto d’autore, art. 25 – *novies* del D.Lgs. 231/2001;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria, art. 25 – *decies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati ambientali, art. 25 – *undecies* del D.Lgs. 231/2001;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio dello Stato risulti irregolare, art. 25 – *duodecies* del D.Lgs. 231/2001;
- razzismo e xenofobia, art. 25 – *terdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusive di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, art. 25 – *quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati tributari, art. 25 – *quinqiesdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati di contrabbando, art. 25 – *sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro il patrimonio culturale, art. 25 - *septiesdecies*, D.Lgs. 231/2001;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, art. 25 - *duodevicies*, D.Lgs. 231/2001;
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (Legge 14 gennaio 2013, n. 9, art. 12);
- reati transnazionali, (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, per la tendenza legislativa ad ampliare l’ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

## 1.5. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9 - 23 del D.Lgs. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell’art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001,

“le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente”) che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall’esercizio dell’attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva);
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare).

La sanzione pecuniaria è sempre applicata alla società ed è determinata dal Giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille; la quota ha un importo variabile fra un minimo di euro 258,22 (duecentocinquanta,22) ad un massimo di euro 1.549,37 (millecinquecentoquarantatré,37).

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001). Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

## 1.6. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione nelle forme del tentativo dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001).

## 1.7. Vicende modificative dell'ente

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di "patrimonio" deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*. In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001). L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite

non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso. L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il Giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione. In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al Giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: *i*) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e *ii*) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.Lgs. 231/2001 consente al Giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza. Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

## 1.8. I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc; sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

L'Ente risponde anche dei reati tentati o consumati all'estero. In particolare, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente può esser chiamato a rispondere, in relazione a reati commessi all'estero, secondo i seguenti presupposti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (art. 5 comma 1 del Decreto);
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del codice penale.

Gli Enti rispondono anche per i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo di commissione.

Ai sensi dell'art. 23 del Decreto 231/2001, l'Ente risponde anche nel caso in cui, chiunque nello svolgimento dell'attività dell'Ente, e nell'interesse o vantaggio di esso, abbia trasgredito gli obblighi o i divieti inerenti a sanzioni interdittive applicabili all'Ente stesso.

In caso di tentativo di uno dei delitti indicati nel Capo I del Decreto (artt. 24 a 25-quinquiesdecies) le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'Ente altresì risponde in caso di commissione di reati transnazionali, questi indicati nell'art. 3 L. 146/16, dove per reato transnazionale si intende quel reato punito 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, 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.

In tali ipotesi l'Ente risponde ex art. 10 nel caso di commissione dei delitti previsti dagli articoli 416 e 416-bis del codice penale, dall'articolo 291-*quater* del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, e dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da quattrocento a mille quote.

Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati si applica all'ente la sanzione amministrativa dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Nel caso di reati concernenti il traffico di migranti, per i delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a mille quote.

Nei casi di condanna per i reati appena descritti si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a due anni.

Nel caso di reati concernenti intralcio alla giustizia, per i delitti di cui agli articoli 377-bis e 378 del codice penale, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria fino a cinquecento quote.

Rispetto a tale ipotesi di reato il Risk Assessment ha portato a escludere l'applicazione di tali reati.

## 1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tal proposito, l'art. 36 del D.Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al Giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*. Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si

procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. 231/2001).

## 1.10. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo della società. Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e Gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione e di Gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;



- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:
- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che *“I Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*. Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida<sup>1</sup> per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

### 1.11. Il sistema di segnalazione Whistleblowing

Il D.Lgs. 24/2023, attuando la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, ha modificato quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis del D.Lgs. 231/01 in materia di segnalazioni *Whistleblowing*, disponendo espressamente che i Modelli 231 prevedano canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e un sistema disciplinare ad hoc (adottato ai sensi del comma 2, lett. e) dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01).

In particolare, il D.Lgs. 24/2023 ha previsto una specifica tutela rivolta alle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono conformarsi a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023 prevedendo canali di segnalazione interna (ex art. 4, comma 1) che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona

---

<sup>1</sup> Ultimo aggiornamento di giugno 2021.

coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

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

Le segnalazioni (gestite internamente o esternamente all'ente) possono essere effettuate secondo diverse modalità:

- in forma scritta, analogica o con modalità informatiche;
- in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Come chiarito dalle Linee Guida ANAC (LG ANAC), approvate con delibera del 12 luglio 2023, e dalla Guida Operativa Confindustria (GO Confindustria), pubblicata a ottobre 2023, l'impresa è obbligata a predisporre sia il canale scritto – analogico e/o informatico – che quello orale, dovendo mettere entrambi canali a disposizione del segnalante.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, benché attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un apposito canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Qualora la segnalazione esterna dovesse essere presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC questa deve essere trasmessa all'Autorità entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Al fine di tutelare la riservatezza del segnalante l'art. 12 del D.Lgs. 24/2023 stabilisce che: *“l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”*; l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione dovranno essere tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. Qualora l'identità della persona segnalante dovesse essere stata rivelata dovrà essere dato avviso a quest'ultima, mediante comunicazione scritta, specificandone le ragioni.

Le misure di protezione si applicano quando:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 del predetto Decreto Legislativo;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II dello stesso Decreto Legislativo.

Gli enti o le persone segnalanti (ex art. 3, D.Lgs. 24/2023) non possono subire alcun tipo di ritorsione (i.e. qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati) a seguito della segnalazione. Ove ciò invece dovesse accadere, è garantita loro la possibilità di denunciare eventuali comportamenti commessi nel contesto lavorativo direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione la quale procederà a informare immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, qualora il lavoratore rientrasse nel settore pubblico, ovvero l'Ispettorato Nazionale del Lavoro qualora la ritorsione si sia consumata nel contesto lavorativo di un soggetto privato.

Le disposizioni del D.Lgs. 24/2023, ai sensi dell'art. 1, comma 2, non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero

inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

L'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti sospetti rientra già nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e che, conseguentemente, il corretto adempimento dell'obbligo di informazione non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, ad eccezione dei casi in cui l'informazione sia connotata da intenti calunniosi o sorretta da cattiva fede, dolo o colpa grave. Al fine di garantire l'efficacia del sistema di *Whistleblowing*, è quindi necessaria una puntuale informazione da parte dell'Ente di tutto il personale e dei soggetti che con lo stesso collaborano non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati dall'azienda e alle attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Con l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni in materia di obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e della legge sul *Whistleblowing*, si rende dunque necessaria l'introduzione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nonché l'introduzione di un sistema disciplinare ad hoc, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello ed eventuali atti di ritorsione e/o discriminazione in danno del segnalante.

## 1.12. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al Giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui Modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del Modello Organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello Organizzativo che, prima della



commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.



## **2. IL CONTESTO AZIENDALE**

### **2.1. TECNE**

Tecne è la società di ingegneria del Gruppo Autostrade per l'Italia.

La sua mission specifica è quella di svolgere tutte le attività di progettazione ingegneristica, di direzione lavori, di construction services e di supporto al RUP necessarie per l'attuazione dell'ingente mole di investimenti del Piano Industriale di Autostrade per l'Italia, che prevede 14, 5 miliardi di euro di investimenti e 7 miliardi di euro di manutenzioni al 2038. Tecne si occupa di coordinare tutti gli interventi di manutenzione, potenziamento e ammodernamento dei 3000 Km di rete oltre che della realizzazione di infrastrutture strategiche per il Paese - come la Gronda di Genova o il Passante di Bologna.

### **2.2. La Corporate Governance di Tecne**

#### *2.1.1 Il Consiglio di Amministrazione*

Tecne è una società per azioni disciplinata dalle norme del Codice Civile, soggetta ad attività di direzione e coordinamento, ai sensi dell'art. 2497-bis, da parte di Autostrade per l'Italia S.p.A.

È governata da un Consiglio di Amministrazione la cui composizione e la costituzione dei relativi comitati viene effettuata conformemente alle previsioni di Statuto, di legge e regolamentari in materia.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione di quelli che la legge e lo Statuto riservano all'Assemblea. Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono nominati l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, entrambi hanno la legale rappresentanza della Società.

#### *2.1.2 L'Assemblea dei Soci*

L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

L'Assemblea, legalmente convocata e regolarmente costituita, rappresenta la universalità dei soggetti ai quali spetta il diritto di voto e le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge ed allo Statuto, obbligano anche gli assenti o dissenzienti.

#### *2.1.3 Il Collegio Sindacale*

Il Collegio Sindacale è costituito da tre Sindaci effettivi e due supplenti. I membri del Collegio Sindacale restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

#### *2.1.4 La società di revisione*

L'Assemblea dei Soci di Tecne ha affidato l'incarico di revisione legale dei conti ad una primaria società di revisione contabile.

### 2.3. Il sistema organizzativo

Il sistema organizzativo è costituito da una serie di disposizioni aziendali volte a definire o a modificare:

- la macrostruttura organizzativa, la nomina dei primi riporti del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato, nonché la comunicazione di disposizioni di carattere generale di notevole importanza (ordini di servizio);
- l'articolazione e le aree di responsabilità delle Strutture organizzative di secondo livello (istruzioni di servizio).

Tali documenti vengono aggiornati in funzione dei cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa. In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società ha adottato una specifica articolazione organizzativa che, in linea con i poteri conferiti dal Consiglio di Amministrazione e l'assetto organizzativo vigente, individua le figure operanti in tale ambito e previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. nonché le relative responsabilità.

### 2.4 Il sistema di deleghe e procure

Conformemente a quanto previsto dal codice civile ed in linea con l'assetto organizzativo della Società, Il Consiglio di Amministrazione può delegare proprie attribuzioni e propri poteri ad alcuni suoi componenti, fissandone i poteri, le attribuzioni, i compensi e le eventuali cauzioni. Può inoltre attribuire incarichi speciali a singoli suoi membri, fissandone le relative attribuzioni, sentito il Collegio Sindacale, e nominare ispettori e Procuratori per funzioni e atti determinati. Il Consiglio di amministrazione può nominare un Comitato Esecutivo determinandone il numero dei componenti e le norme di funzionamento. Il Consiglio, nei limiti dell'art. 2381 c.c., può delegare al Comitato Esecutivo parte dei propri poteri. Il Consiglio, su proposta dell'Amministratore Delegato, può nominare un Direttore Generale determinandone funzioni e poteri.

Le sopra riportate facoltà, previste dallo Statuto, a oggi non sono state esercitate dal Consiglio pertanto la Governance aziendale non contempla un Comitato Esecutivo e non è stato nominato un Direttore Generale. I poteri delegabili da parte del Consiglio di Amministrazione sono stati conferiti all'Amministratore Delegato.

In materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché su determinati e specifici argomenti, il Consiglio di Amministrazione della Società ha conferito i poteri direttamente all'Amministratore Delegato (Datore di Lavoro).

Avuto riguardo alla descrizione dell'articolazione di deleghe e procure adottato in Tecne, più nello specifico quello afferente i primi riporti dell'Amministratore Delegato, si rimanda all'Allegato 3 del Modello che la riporta.



## 2.5 Modello di organizzazione

Il Consiglio di Amministrazione, in data (21/12/2022), ha approvato il Modello Organizzativo nella sua ultima versione.

## 2.6 Codice Etico

Tecne ha adottato il Codice Etico del Gruppo ASPI che è costituito da un insieme di regole di comportamento e principi di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con la Società devono rispettare.

Il Codice Etico ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento e i valori fondanti sui quali sono basate le decisioni, sia a livello individuale che come membri dell'organizzazione globale. Il Codice Etico contiene i principi guida che dovrebbero essere applicati da tutti i dipendenti al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività. L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico è uno specifico adempimento derivante dal rapporto di lavoro.

I principi fondamentali del Codice Etico del Gruppo **ASPI** comprendono:

- l'osservanza del **principio di legalità** e l'ottemperanza a leggi e regolamenti nazionali e internazionali vigenti nei contesti in cui le Società operano;
- **il contrasto a qualsiasi pratica illegale e non etica;**
- la tutela del valore della concorrenza **contrastando qualsiasi forma di restrizione del confronto competitivo;**
- **la trasparenza, l'accuratezza e correttezza delle informazioni** fornite dalla Società a tutti gli stakeholder in merito alla situazione patrimoniale e al proprio andamento economico, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo e fatte salve le notizie riservate;
- **la gestione delle informazioni rilevate e confidenziali;**
- **la protezione dei beni e delle risorse** della Società, compresi segreti aziendali e le informazioni confidenziali, da un uso illecito, non autorizzato o irresponsabile;
- la valorizzazione degli **investimenti;**
- la corretta individuazione e gestione dei **conflitti di interessi** e la lotta alla **corruzione;**
- **il contrasto al riciclaggio, al finanziamento al terrorismo e al reimpiego di proventi illeciti;**
- **la tutela e la promozione delle risorse umane** e rispetto dei **diritti umani;**
- **la salvaguardia della salute e sicurezza** delle persone;
- la presenza di **ambienti di lavoro sicuri, liberi da discriminazioni e molestie** fondate su razza, colore, religione, sesso, età, identità od orientamento sessuale, lingua, religione, opinioni politiche, disabilità, origine nazionale o sociale o su qualsiasi altra condizione protetta dalla legge;
- **la tutela dell'ambiente.**

Il Codice Etico, pertanto, rappresenta la massima espressione dei principi guida della Società nonché il principio ispiratore ed il fondamento di quanto previsto e disposto nel presente Modello.

## 2.6. I sistemi informativi

La Società si è dotata di appositi sistemi informatici che garantiscono sicurezza, la tracciabilità e la privacy dei dati nonché un elevato livello di protezione delle informazioni in essi contenute.

Al fine di mitigare gli eventuali rischi connessi alla gestione dei sistemi informatici aziendali, la Società ha definito specifiche regole e limitazioni stringenti.

## 2.7. I rapporti con le società del Gruppo

Tecne, ai fini dell'espletamento delle proprie attività, si avvale del supporto di società facente parti del Gruppo. L'affidamento in *outsourcing* di attività è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti di *service* che assicurano alla Società di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, mantenendo la necessaria responsabilità sulle attività esternalizzate;
- mantenere conseguentemente la capacità di controllo circa la congruità dei servizi in *outsourcing*.

La Società, in particolare, si avvale di un contratto di *service* con Youverse il cui contenuto riguarda i seguenti servizi:

- Contabilità generale;
- Assistenza fiscale e predisposizione delle dichiarazioni;
- Amministrazione del personale;
- Servizi Generali (laboratorio di stampa; reception);
- Mobility (gestione auto aziendali);
- Servizi al dipendente (ristorazione, viaggi e trasferte).

## 2.8. Il sistema normativo interno

La Società ha messo a punto un complesso di procedure volte a specificare l'articolazione dei processi aziendali dell'organizzazione, descrivendo le modalità di svolgimento, individuando i contenuti e le responsabilità, nonché le attività di controllo e di monitoraggio da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In particolare:

- Procedure operative, documenti che formalizzano i processi aziendali definendo modalità, responsabilità, sistemi informativi, controlli finalizzati a garantire un'adeguata governance delle attività;
- istruzioni tecniche, documenti che contengono indicazioni di dettaglio per lo svolgimento di attività ed indirizzi operativi per attività prevalentemente presidiate da una struttura;

L'insieme delle procedure e dei protocolli - definiti da Tecne per disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato e che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse - sono mappate nell'ambito dell'attività di *risk assessment* e sono costantemente aggiornate da Tecne con la modifica degli assetti organizzativi e procedurali verificando che le nuove procedure assicurino il necessario presidio del rischio.

Tutto il sistema procedurale viene diffuso mediante appositi canali di comunicazione interni ed è a disposizione di tutti i dipendenti in specifiche sezioni della intranet aziendale.

### 3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

#### 3.1. Premessa

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli stakeholder: azionisti, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa. L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento. La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di governance sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

#### 3.2. Il Progetto per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte di seguito.

- **Fase 1** Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 (processi/attività c.d. "sensibili").
- **Fase 2** Analisi dei processi e delle attività sensibili. Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.
- **Fase 3** Gap analysis e Action Plan. Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).
- **Fase 4** Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di Confindustria.

Qui di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

### 3.3. Avvio dell'attività e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").

Scopo della **Fase 1** è stato l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili. Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata la raccolta di tutta la documentazione rilevante e la successiva intervista ai Process Owner di riferimento per meglio definire l'attività, nonché la struttura societaria ed organizzativa. L'analisi della documentazione sia tecnico-organizzativo che legale, e gli approfondimenti effettuati nel corso delle attività svolte hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività. Al termine della Fase 1 è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso dell'attività di redazione del Modello.

### 3.4. Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della **Fase 2** è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1:

- i. le sue fasi principali;
- ii. le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti,
- iii. gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001. In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i Process Owner che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;

Le interviste condotte con le modalità sopra descritte hanno condotto alla realizzazione di un *Risk Assessment*, il cui contenuto è stato definito tramite:

- analisi delle procedure ed interviste ai Process Owner di riferimento, con la collaborazione dell'ICS Manager, raccogliendo, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:
  - o i processi affidati a *service* esterni;
  - o le attività svolte;
  - o le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
  - o i relativi ruoli/responsabilità;
  - o il sistema dei controlli esistenti;
- condivisione delle risultanze con i Process Owner e l'ICS Manager formalizzazione del *Risk Assessment* al fine di raccogliere le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

### 3.5. Gap Analysis ed Action Plan

Lo scopo della **Fase 3** è consistito nell'individuazione *i)* dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello Organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e *ii)* delle azioni di miglioramento del Modello organizzativo realizzato. Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il Modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità dello stesso alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il Modello Organizzativo e di Controllo esistente ("as is") e un Modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 ("to be"). Attraverso il confronto operato con la gap analysis è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di azione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa Fase 3, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di gap analysis e del piano di attuazione (c.d. *Action Plan*):

- gap analysis: analisi comparativa tra il Modello organizzativo e/o di controllo esistente ("as is") ed un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo "a tendere" conforme alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

### 3.6. Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Scopo della **Fase 4** è stato quello di predisporre il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria. La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

### 3.7. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La costruzione da parte della Società di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 ha comportato, dunque, un'attività di *assessment* volta a renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D.Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso. Il D.Lgs. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto (vd. *supra* paragrafo 1.10).

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta altresì delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti. L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la



commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. Il Modello, così come approvato dall'Organo Amministrativo della Società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- previsione di protocolli (o standard) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico di Gruppo.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 (costituito dal presente documento);
- Codice Etico del Gruppo ASPI.

Il documento “*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001*” contiene:

- i.* nella **Parte Generale**, una descrizione relativa:
  - al quadro normativo di riferimento;
  - alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
  - alle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
  - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
  - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
  - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.
- ii.* nella **Parte Speciale**, una descrizione relativa:
  - alle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
  - ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo.

Le singole sezioni della Parte Speciale illustrano (per ciascuna attività sensibile):

- famiglie di reato rilevanti;
- modalità esemplificative di commissione del reato;

- standard di controllo Trasversali, vale a dire presidi di controllo che, essendo caratterizzati dall'elemento della trasversalità, per loro stessa natura risultano applicabili indistintamente a tutti i processi aziendali e alle attività sensibili mappate. Tali standard di controllo sono formulati in modo tale da poter essere verificabili indipendentemente dall'associazione a processi e/o attività sensibili specifici;
- standard di controllo Peculiari Generali (indicazioni comportamentali che, per ciascuna attività sensibile mappata, illustrano le “*best practice*” da osservare) e Specifici (presidi di controllo di carattere organizzativo e/o operativo, specificamente associati alle singole attività sensibili, implementati allo scopo di mitigare il rischio di commissione dei reati-presupposto). Vale a dire presidi di controllo che, a differenza di quelli trasversali, sono specificamente associati alle singole attività sensibili individuate nell'ambito dei processi aziendali. Si tratta di istruzioni volte a disciplinare, nell'ambito delle applicabili disposizioni del Sistema Normativo, aspetti di maggior dettaglio caratteristici di ciascuna Attività Sensibile.
- flussi informativi all'Organismo di Vigilanza (se presenti).

### 3.8 Aggiornamento del Modello

La complessità della struttura organizzativa della Società, per favorire la *compliance* delle diverse attività aziendali alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e, contemporaneamente, garantire un efficace controllo del rischio di commissione di reati presupposto, è previsto un procedimento di aggiornamento del Modello al verificarsi di una o più delle seguenti condizioni:

- innovazioni legislative o giurisprudenziali della disciplina della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- significative modifiche della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- significative violazioni del Modello, risultati del *risk assessment*, verifiche sull'efficacia del Modello, *best practices* di settore.

### 3.9 Destinatari del Modello

Il Modello può essere definito come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e responsabilità, funzionale all'attuazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività a rischio con riferimento ai reati previsti dal Decreto.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- rafforzare il sistema di *Corporate Governance*;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo volto alla eliminazione o riduzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, anche nella forma del tentativo, connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla eliminazione o riduzione di eventuali comportamenti illeciti;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Tecne nelle “aree a rischio” la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, in un illecito

punito, non solo nei confronti del suo autore ma anche nei confronti dell'azienda, con sanzioni penali ed amministrative;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Tecne, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- ribadire che Tecne non tollera comportamenti illeciti e contrasta ogni pratica corruttiva, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi e, dunque, in contrasto con l'interesse della stessa;
- censurare le violazioni del Modello con la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

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

- i componenti dell'Organo Amministrativo, cui spetta il compito di fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti ed adottare ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nell'espletamento della funzione di controllo e verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i dipendenti e tutti coloro con cui si intrattengono rapporti di lavoro, a qualsiasi titolo, anche temporanei e/o soltanto occasionali.
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società (i.e. gli *outsourcers*, i consulenti, i fornitori e gli appaltatori di servizi, i partner commerciali).

### 3.10 I protocolli generali e la gestione integrate dei Modelli

I "Protocolli Generali" rappresentano l'insieme dei documenti che definiscono i principi generali di comportamento, ovvero:

- il **Codice Etico** di Gruppo, contenente l'insieme dei principi generali ed i criteri di condotta che devono essere applicati da tutti i Destinatari del Modello. È stata realizzata una stretta interazione tra Modello e Codice Etico di Gruppo, in modo da formare un corpus di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale, anche in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida di Confindustria;
- la **Linea Guida Anticorruzione** di Gruppo, contenente l'insieme dei principi generali volti ad integrare le regole di prevenzione e contrasto alla corruzione già vigenti nel Gruppo ASPI, con l'obiettivo di elevare ulteriormente nei Destinatari la consapevolezza delle regole e dei comportamenti che devono essere osservati;
- la **Procedura** Gestionale di Gruppo "Gestione dei Conflitti di Interesse", applicabile anche alle società controllate;

- il **sistema organizzativo** ed il **sistema di deleghe e procure**, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire poteri, responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno di Tecne nelle aree a rischio reato;
- **Linea Guida “Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI”** che disciplina le attività inerenti la gestione delle segnalazioni per le Società del Gruppo Autostrade per l'Italia (ASPI), in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

I suddetti documenti, fermo restando che ognuno di essi persegue una propria finalità, costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello a presidio dei rischi connessi al D.Lgs. 231/2001. La diffusione interna di tali documenti è assicurata mediante la loro pubblicazione sulla intranet aziendale. Inoltre, in fase di assunzione, viene consegnato ai neo assunti il documento “Documenti di cui prendere visione in sede di assunzione”, da restituire firmato per ricevuta, in cui sono indicati i documenti di cui il dipendente deve prendere visione tra cui il Codice Etico di Gruppo, la Linea Guida Anticorruzione, il Modello 231 e la Procedura di Gruppo “Gestione dei Conflitti d'Interesse”. Tali documenti sono oggetto di corsi di formazione obbligatoria rivolti a tutto il personale.

Relativamente alla diffusione esterna, sono pubblicati sulla pagina web di Tecne il Codice Etico di Gruppo, la Linea Guida Anticorruzione e la Parte Generale del Modello 231.

### 3.11 Comunicazione del Modello

Tecne promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i Destinatari (cfr. precedente par. 3.9), con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo. I Destinatari sono quindi tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuirne all'attuazione.

Il Modello è comunicato formalmente ad Amministratori e Sindaci al momento della nomina mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico, da parte della Segreteria dell'Organo Amministrativo.

Per i dipendenti, il Modello è reso disponibile sulla rete intranet aziendale, a cui gli stessi devono sistematicamente accedere nello svolgimento ordinario dell'attività lavorativa. Per i dipendenti che non hanno accesso alla intranet aziendale, il Modello è reso disponibile con modalità di diffusione capillari sui luoghi di lavoro. All'assunzione viene inoltre consegnata ai dipendenti l'Informativa “Documenti di cui Prendere Visione in Sede di Assunzione”, in cui viene fatta menzione, tra l'altro, del Codice Etico, della Linea Guida Anticorruzione, del Modello, della Linea Guida “Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI” e delle disposizioni normative d'interesse per la Società, la cui conoscenza è necessaria per il corretto svolgimento delle attività lavorative.

La Parte Generale del presente Modello, il Codice Etico, la Linea Guida “Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI” e la Linea Guida Anticorruzione del Gruppo sono messi a disposizione dei soggetti terzi e di qualunque altro interlocutore della Società tenuto al rispetto delle relative previsioni mediante pubblicazione sul sito internet della Società.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro: – adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati considerati – affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Il compito di vigilare continuamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno. L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001. Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- i) autonomia e indipendenza;
- ii) professionalità;
- iii) continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di rapporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'organismo di vigilanza. Peraltro, le Linee guida Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*. Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale. Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello. Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati. In questo quadro, nel rispetto delle previsioni delle Linee guida di Confindustria e delle *“Linee Guida Composizione, selezione e nomina*

degli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo ASPI” emanate da Autostrade per l’Italia S.p.A., il Consiglio di Amministrazione ha istituito l’Organismo di Vigilanza della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento. individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

#### **4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, requisiti di eleggibilità e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza**

In attuazione del Decreto e nel rispetto delle previsioni delle Linee Guida di Confindustria, l’Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera dell’Organo Amministrativo e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica l’Organo Amministrativo che lo ha nominato ed è rieleggibile. La nomina quale componente dell’Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell’Organismo, all’onorabilità e all’assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; l’Organo Amministrativo, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità. In particolare, in seguito all’approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all’atto del conferimento dell’incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell’Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l’assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l’indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell’Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull’onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l’applicazione di una misura di prevenzione di cui alla Legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla Legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di



sequestro ex art. 2 bis della Legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;

- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera dell'Organo Amministrativo, questi decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione. I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti dell'Organo Amministrativo, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera dell'Organo Amministrativo e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro,



spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Organo Amministrativo;

- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale.

### 4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società. All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Organo Amministrativo;

- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti: curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Organo Amministrativo, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dall'Organo Amministrativo. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare l'Organo Amministrativo nella riunione immediatamente successiva;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze, anche attraverso la costituzione di una Segreteria Tecnica.

Con apposito Regolamento l'Organismo di Vigilanza disciplina ed approva il proprio funzionamento interno (Regolamento dell'OdV).

#### **4.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è uno degli strumenti necessari per garantire da parte dell'OdV un'efficiente attività di vigilanza sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello e nelle procedure aziendali, ogni informazione utile proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle attività "a rischio".

In particolare, i Destinatari sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a:

- commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- realizzazione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi;
- eventuali variazioni nella struttura organizzativa e nelle procedure vigenti;
- eventuali variazioni del sistema di deleghe e procure;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- 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 i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, azioni, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- relazioni periodiche da parte del Responsabile Anticorruzione sulle attività svolte;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate oppure dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- avvio di interventi di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, P.G., altre Autorità, ecc.) nell'ambito delle attività a rischio.

I flussi informativi possono pervenire all'Organismo di Vigilanza in forma elettronica all'indirizzo di posta elettronica [odv@tecneautosrade.it](mailto:odv@tecneautosrade.it).

#### 4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, comunicazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

#### 4.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di *reporting* dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta all'Organo Amministrativo;
- su base periodica almeno semestrale, presenta una relazione all'Organo Amministrativo. Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione e predispone *i*) con cadenza periodica (almeno semestrale), una relazione informativa, relativa alle attività svolte, da presentare all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale; *ii*) con cadenza continuativa, dei rapporti scritti concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo da presentare al Organo Amministrativo;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in caso di comunicazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Organo Amministrativo.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire all'Organo Amministrativo le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle comunicazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio; una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

## 5. SISTEMA DI SEGNALAZIONE (C.D. WHISTLEBLOWING) DI TECNE

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 (cd. “Decreto Whistleblowing”), la Società affida la gestione interna del canale di segnalazione ad un organo collegiale di gestione delle segnalazioni, composto da personale specificamente formato ed in possesso dei requisiti di autonomia previsti dalla citata normativa. Per il dettaglio delle modalità operative nella gestione delle segnalazioni e per le tutele del segnalante, si rinvia a quanto riportato nella Linea Guida “Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI”, che costituisce parte integrante del presente Modello.

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1. Funzione del sistema disciplinare

L’art. 6, comma 2, lett. e) e l’art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un’efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti. L’adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall’esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall’autorità giudiziaria. L’osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei “Destinatari” di seguito definiti. La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all’interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo. Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l’attività svolta nell’ambito della propria funzione. Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell’art. 6, comma secondo, lett. e) D.Lgs. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società. L’irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello prescinde dall’eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall’Organismo di Vigilanza. Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell’Organismo di Vigilanza.

## 6.2. Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotta rilevante, ai fini dell'applicazione di eventuale sanzione, le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ma anche del D.Lgs. 231/2001 e delle leggi ad esso collegate, tra cui il D.Lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*.

Nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto dei profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

In particolare, gli elementi oggettivi della condotta rilevante, graduati in un ordine crescente di gravità, sono:

1. violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
2. violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
3. violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità a seconda della diversa valenza degli elementi soggettivi di seguito indicati e, in generale, delle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

In particolare, in ottemperanza al principio di gradualità e proporzionalità, nella determinazione della sanzione da infliggere si tiene conto di:

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale recidività del suo o dei suoi autore/i;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto a cui è riferibile la condotta contestata;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

## 6.3. Sanzioni in materia di Whistleblowing

Le LG ANAC, nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione. In particolare:

- i. nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;

- ii. nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

La gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 231/2001, al D. Lgs. n. 24/2023 ed alla Linea Guida "Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI", il sistema disciplinare trova applicazione (ricorrendone i presupposti):

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto, anche solo tentato o minacciato, di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, che provoca o può provocare un danno ingiusto nei confronti (i) del Segnalante, (ii) di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione, (iii) degli altri soggetti<sup>2</sup> individuati dal D.Lgs. n. 24/2023;
- nei confronti di coloro che abbiano ostacolato o tentato di ostacolare l'effettuazione della segnalazione;
- nei confronti del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Linea Guida "Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI" e dal D.Lgs. n. 24/2023;
- nei confronti del Gestore delle segnalazioni, qualora non abbia svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti del Segnalante in caso di segnalazioni in "malafede", ossia qualora sia stata accertata la sua responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto dei profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi, graduati in un ordine crescente di gravità, sono:

1. violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
2. violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
3. violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità a seconda della diversa valenza degli elementi soggettivi di seguito indicati e, in generale, delle circostanze in cui è stato commesso il fatto. In

---

<sup>2</sup> Ossia: (i) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (ii) attuali colleghi di lavoro del segnalante che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente; (iii) enti di proprietà del segnalante; (iv) enti presso il quale lavora il segnalante (esterno).



particolare, in ottemperanza al principio di gradualità e proporzionalità nella determinazione della sanzione da comminare, si tiene conto:

- dell'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- dell'eventuale recidività del suo o dei suoi autore/i;
- del livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto, cui è riferibile la condotta contestata;
- dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

#### 6.4. Perdita delle tutele garantite dalla Legge

Le tutele accordate ai soggetti in posizione apicale, ai sottoposti ad altrui direzione, a coloro che collaborano con l'Ente e, in generale, a chi effettua una segnalazione vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Parimenti, le misure di protezione ex art. 16 del D.Lgs. 24/2023 a favore della persona segnalante o denunciante non sono garantite quando è accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In entrambi i casi, è irrogata una sanzione disciplinare.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 24/2023, non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata ai sensi dell'art. 16 del predetto decreto.

#### 6.5. Sanzioni nei confronti dei Soggetti apicali

Qualora sia accertata la violazione di cui al punto 6.2<sup>3</sup>, da parte di un Soggetto apicale, potranno essere applicate nei Suoi confronti, le seguenti sanzioni:

---

<sup>3</sup> In via esemplificativa e non esaustiva di quanto indicato nel precedente paragrafo 6.2, possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, le seguenti fattispecie di condotta:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità ed urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
- revoca dall'incarico.

In particolare:

- per la violazione di cui al numero 1 della sezione 6.2, sarà comminato il richiamo scritto;
- per le violazioni di cui al numero 2 della sezione 6.2, sarà comminata la sanzione pecuniaria e/o revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
- per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 6.2, sarà comminata la revoca dall'incarico.

Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, a norma degli artt. 2392 e ss. c.c., convoca l'Assemblea, proponendo gli opportuni provvedimenti, ai sensi dell'art. 2383, c. 3, c.c.

## 6.6. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria, pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di realizzazione di una delle condotte rilevanti come indicate nel precedente paragrafo 6.2 da parte dei Dirigenti (da intendersi non soltanto come dirette violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ma anche del D.Lgs. 231/2001 e delle leggi ad esso collegate, tra cui il D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing), potranno essere applicate le misure sanzionatorie più idonee, facendo salvo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi applicabile.

Ferme restando le previsioni di cui al CCNL applicabile, in linea con le previsioni di cui al paragrafo 6.2<sup>4</sup>, qualora sia accertata una violazione da parte del Dirigente, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

---

<sup>4</sup> A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo di quanto indicato nel precedente paragrafo 5.2, di seguito si riportano alcune fattispecie di condotta rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, pari all'importo da 0,5 a tre volte il corrispettivo mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe.

In ogni caso, stante la natura eminentemente fiduciaria che caratterizza il rapporto in questione, nel caso in cui la violazione del Modello determini il venire meno del rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento.

In particolare:

- per la violazione di cui al numero 1 della sezione 6.2, sarà comminato il richiamo scritto;
- per le violazioni di cui al numero 2 della sezione 6.2, sarà comminata la sanzione pecuniaria e/o revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
- per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 6.2, sarà comminato il licenziamento.

## 6.7. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole imposte dal Modello, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un Dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al punto precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL per le imprese edili e affini.

- 
- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
  - violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
  - omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
  - violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;
  - se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

In relazione a quanto sopra, il MOG 231 fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del MOG 231, nonché del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing, nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che (a) trovano applicazione i provvedimenti disciplinari e le relative procedure previsti dal CCNL e che (b) essi verranno applicati nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale.

Tali sanzioni vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e proporzionate a seconda della loro gravità, secondo quanto previsto al precedente paragrafo 6.2.

Qualora sia accertata una violazione del Modello ascrivibile al Dipendente<sup>5</sup>, tenuto conto delle disposizioni di cui agli artt. 99 e 100 del CCNL in vigore, potranno essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. provvedimenti disciplinari conservativi:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore a 3 ore della retribuzione, calcolata come previsto dal vigente CCNL di settore;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni.

2. provvedimenti disciplinari risolutivi.

In particolare, stante il disposto del paragrafo 5.2 e ferme restando le previsioni di cui al CCNL:

a. per le violazioni di cui ai numeri 1 e 2 della sezione 5.2, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari conservativi, previsti all'articolo 99 del citato CCNL;

---

<sup>5</sup> A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo di quanto indicato nel precedente paragrafo 6.1 e salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne od adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale (ad esempio il Lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (ad esempio il Lavoratore che si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300; falsifichi e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dall'Azienda, al fine di trarre vantaggio per se o per l'Azienda stessa; sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo alla applicazione delle misure disciplinari conservative).

b. per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 5.2, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari risolutivi, previsti all'articolo 100 del citato CCNL.

Ai sensi dell'art. 100 del CCNL, inoltre, la Società, qualora la natura della mancanza incida sul rapporto fiduciario, può procedere alla sospensione cautelativa del dipendente in attesa che vengano effettuati gli opportuni accertamenti.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti al Responsabile Human Capital & Organization.

Il Responsabile Human Capital & Organization<sup>6</sup> comunica l'irrogazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portati a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

## **6.8. Norme applicabili nei confronti dei Componenti del Collegio Sindacale**

In caso di violazione dei principi e delle misure previste dal MOG 231 adottato dalla Società, così come ogni inosservanza del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing consistente in una violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante – previsto a tutela, oltre che del dipendente, anche delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché dei facilitatori – o in atti di ritorsione o discriminazione – a danno del segnalante, dei soggetti ad esso assimilati (es. colleghi di lavoro) o dei facilitatori – ad opera di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, nelle persone dei rispettivi Presidenti.

Il Collegio Sindacale, esperite le opportune ulteriori indagini ed, eventualmente, sentito il Componente a cui è contestata la violazione, assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni, a norma dell'art. 2407 c.c.

## **6.9. Norme applicabili nei confronti dei “Terzi Destinatari”**

Il presente Sistema Disciplinare ha la funzione di sanzionare le violazioni del Codice Etico e delle procedure aziendali applicabili commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Codice Etico e delle procedure aziendali applicabili in virtù del rapporto con la Società.

---

<sup>6</sup> Human Capital & Organization.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- coloro che intrattengono con Tecne un rapporto contrattuale (ad es. i consulenti, i professionisti, ecc.);
- gli incaricati della revisione e del controllo contabile;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed i partner.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (e.g. consulenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali), in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01, così come ogni inosservanza del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – consistente in una violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché dei facilitatori o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, dei soggetti ad esso assimilati (es. colleghi di lavoro) o dei facilitatori – è sanzionato dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

## 6.10. Procedimento di istruttoria

La procedura individuata al fine dell'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste, con riguardo a ciascuna categoria di Soggetti destinatari, prevede:

- la fase istruttoria;
- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

La fase istruttoria ha avvio sulla base delle attività di verifica e ispezione condotte dall'Organismo di Vigilanza, che, sulla scorta della propria attività istruttoria ovvero dell'analisi delle segnalazioni ricevute, informa tempestivamente e, successivamente, relaziona per iscritto il Titolare del potere disciplinare, come di seguito individuato, circa l'eventuale condotta rilevata ed il soggetto (i soggetti) cui è riferibile.

### ▪ *Procedimento istruttorio nei confronti dei Soggetti apicali*

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;

- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Organismo di Vigilanza ed il soggetto apicale a cui è contestata la presunta violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione previste ai sensi di legge e di statuto.

In occasione della convocazione del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, valuta la condotta contestata ed eventualmente determina la sanzione da applicare. Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, a norma degli artt. 2392 ss. c.c., convoca l'Assemblea, proponendo gli opportuni provvedimenti, ai sensi dell'art. 2383 comma 3 c.c.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale.

- Procedimento di istruttoria nei confronti dei Soggetti subordinati  
Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.



In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Responsabile Human Capital & Organization una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile Human Capital & Organization convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data di convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della convocazione, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, è disposta l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A conclusione delle attività sopra indicate, il Responsabile Human Capital & Organization si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa.

Il provvedimento di comminazione dell'eventuale sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile Human Capital & Organization.

Il Responsabile Human Capital & Organization cura l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

## **7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **7.1. La comunicazione del Modello**

La Società promuove la conoscenza del Modello e dei relativi aggiornamenti tra tutti i Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo. I Destinatari sono quindi tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuirne all'attuazione.

Il Modello è comunicato formalmente ad Amministratori e Sindaci al momento della nomina mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico, da parte della Segreteria del Consiglio di Amministrazione.

Per i dipendenti, il Modello è reso disponibile sulla rete intranet aziendale, a cui gli stessi devono sistematicamente accedere nello svolgimento ordinario dell'attività lavorativa. Per i dipendenti che non hanno accesso alla intranet aziendale, il Modello è reso disponibile con modalità di diffusione capillari sui luoghi di lavoro. All'assunzione viene inoltre consegnata ai dipendenti l'Informativa norme e disposizioni aziendali, in cui viene fatta menzione, tra l'altro, del Codice Etico, della Linea Guida Anticorruzione, della Linea Guida "Gestione delle Segnalazioni" del Gruppo ASPI, del presente Modello e delle disposizioni normative d'interesse per la Società, la cui conoscenza è necessaria per il corretto svolgimento delle attività lavorative.

La Parte Generale del presente Modello, il Codice Etico, la Linea Guida "Gestione delle Segnalazioni" e la Linea Guida Anticorruzione del Gruppo sono messi a disposizione dei soggetti terzi e di qualunque altro interlocutore della Società tenuto al rispetto delle relative previsioni mediante pubblicazione sul sito internet della Società.

## **7.2. Formazione del personale**

La Struttura aziendale competente in materia di risorse umane provvede ad organizzare e ad effettuare la formazione del Personale - che ha ad oggetto le previsioni normative del Decreto ed i contenuti del Modello e che si svolge secondo uno specifico piano di attività – dandone informativa periodica all'Organismo di Vigilanza.

Le sessioni formative sono effettuate periodicamente e, in ogni caso, a seguito di rilevanti modifiche apportate al Modello.

La partecipazione alle sessioni di formazione, così come ai corsi on-line, in ragione dell'adozione del Modello, è obbligatoria e la Struttura aziendale competente in materia di risorse umane monitora che il percorso formativo sia effettivamente fruito da tutti i Destinatari interni. La tracciabilità della partecipazione alle sessioni di formazione è assicurata dalla registrazione della presenza nell'apposito modulo e, per quanto concerne le attività in modalità on-line, dall'attestato di fruizione. Tali documenti sono conservati a cura della Struttura aziendale competente in materia di risorse umane.

## **7.3. Informativa ai Destinatari Terzi**

Tecne promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, della Linea Guida Anticorruzione di Gruppo e del Modello anche tra tutti i Destinatari terzi (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori, appaltatori di opere o di servizi, partner commerciali e finanziari e terze parti in genere).

Al fine di formalizzare e dare cogenza all'obbligo del rispetto dei principi del Codice Etico, della Linea Guida Anticorruzione di Gruppo e del Modello 231 da parte dei Destinatari terzi che abbiano rapporti

contrattuali con la Società, è previsto l’inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola in tal senso. Tale clausola prevede apposite sanzioni di natura contrattuale (la facoltà di risolvere di diritto e con effetto immediato il contratto), nell’ipotesi di violazione del Codice Etico e/o della Linea Guida Anticorruzione di Gruppo e/o del Modello, oltre alla possibilità di richiedere il risarcimento di qualsiasi danno derivante alla Società.

## **8. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

### **8.1. Attività dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da svolgere nel corso dell’anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l’individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati. Nello svolgimento della propria attività, l’Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all’esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all’Organismo di Vigilanza. A quest’ultimo sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

### **8.2. Aggiornamento ed adeguamento**

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all’aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all’Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all’interno e all’esterno della Società. L’Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all’organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare

rilevanza, all'Organo Amministrativo. In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, la Società apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dall'Organo Amministrativo (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali). In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta all'Organo Amministrativo un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Organo Amministrativo. Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

## **9. DOCUMENTAZIONE ED ESTRATTO DELL'ELENCO DELLA DOCUMENTAZIONE DI SISTEMA**

Tutte le procedure indicate nel Modello sono riportate nell'Estratto dell'Elenco della Documentazione di Sistema (Allegato 2 del presente Modello) pubblicato nella intranet aziendale alla pagina Organizzazione/Modello O.G.C./Allegato 2 Estratto dell'Elenco della Documentazione di Sistema.

Si evidenzia infatti che le procedure interne della società a cui si fa riferimento nel presente modello devono intendersi parte integrante e sostanziale dello stesso. In caso di modifica e/o revisione di una singola procedura, anche solo in parte, il modello verrà costantemente aggiornato recependo la modifica, qualora la stessa non abbia incidenza diretta sul modello, verrà invece aggiornato l'Estratto dell'Elenco della Documentazione di Sistema (Allegato 2) recependo data e numerazione dell'ultima versione.

## **ALLEGATO 1**

### **REATI PRESUPPOSTO**

## REATI PREVISTI DAL DECRETO

Le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e dalle quali, se accertata, può derivare la responsabilità amministrativa della Società, sono le seguenti:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001)**
  - Malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
  - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
  - Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, II comma, n.1, c.p.);
  - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
  - Frode informatica (art. 640-*ter* c.p.);
  - Concussione (art. 317 c.p.);
  - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
  - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
  - Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
  - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
  - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
  - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
  - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
  - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
  - Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
  - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis);
  - Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
  - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
  - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 legge 898/1986);
  - Peculato (art. 314, comma 1, c.p.);
  - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
  - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).
  
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 48/2008)**
  - Falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491-*bis* c.p.);



- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
  - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-ter c.p.);
  - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
  - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
  - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
  - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).
- **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs., introdotto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29 e s.m.i.)**
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
  - Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d.Lgs.286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
  - Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
  - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
  - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
  - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, 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 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).
- **Reati di falso nummario (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001)<sup>7</sup>**
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);

---

<sup>7</sup> Il Risk Assessment condotto ha portato ad escludere l'applicabilità dei reati di falso nummario.

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

➤ **Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001)**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [introdotto con la legge 6 novembre 2012 n. 190]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs. n. 19/2023).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Il Risk Assessment condotto ha portato ad escludere l'applicabilità di tale reato.

- **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999 (art. 25-quater, D.Lgs. 231/2001)**
  
- **Infibulazione (art. 25-quater 1 D.Lgs. 231/2001)<sup>9</sup>**
  
- **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001)<sup>10</sup>**
  - Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
  - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
  - Pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.);
  - Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.);
  - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.);
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies, c.p.);
  - Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
  - Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
  - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
  - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.);
  - Adescamento di minorenni (Art. 609-undecies c.p.).
  
- **Reati di Market Abuse (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/2001)**
  - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 t.u.f.);
  - Manipolazione di mercato (art. 185 t.u.f.).
  
- **Omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 123/2007)**
  
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di Autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 231/2007 e sue successive modifiche)**
  - Ricettazione (art. 648 c.p.);
  - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);

---

Il Risk Assessment condotto ha portato ad escludere l'applicabilità di tali reati.

<sup>10</sup> Il Risk Assessment condotto ha portato ad escludere l'applicabilità di tali reati, fatta eccezione per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).

- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-*ter* 1 c.p.) – [inserito dall'articolo 3, comma 5, della L. 15 dicembre 2014, n. 186].

➤ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 99/2009)**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter* l. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies* l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies* l. 633/1941).

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 116/2009 e rinumerato dal D.Lgs. 121/2011)**
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
  
- **Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001, articolo introdotto dal D.Lgs. 121/2011)**
  - Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
  - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
  - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
  - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
  - Delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.);
  - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
  - Distruzione o Deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
  - Violazione delle previsioni del TUA in materia di scarichi idrici e, in particolare, di scarichi illeciti di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137 TUA)
  - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 TUA)
  - Inquinamento / Omessa bonifica dei siti contaminati (art. 257 TUA)
  - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari in materia di rifiuti (art. 258 TUA)
  - Traffico illecito di rifiuti (art. 259 TUA)
  - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)
  - Violazioni degli obblighi del sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) (art. 260-bis TUA)<sup>11</sup>
  - Sanzioni in tema di esercizio di stabilimenti - Violazioni di norme autorizzative per emissioni in atmosfera (art. 279 TUA)
  - Commercio di animali e specie vegetali protette o detenzione di rettili o mammiferi che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (L. 150/1992)
  - Utilizzo di Sostanze Lesive per l'ozono (art. 3 L. 549/1993)

Inquinamento doloso e colposo dell'ambiente marino realizzato mediante lo scarico di navi (D.Lgs. 202/2007).
  
- **Impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 109/2012)**

---

<sup>11</sup> Le sanzioni di cui agli articoli 260-bis e 260-ter del d.lgs. 152 del 2006 (e vale a dire le sanzioni relative al SISTRI) non sono più applicabili a partire dal 1° gennaio 2019. Permane tuttavia la responsabilità amministrativa per gli illeciti commessi anteriormente a tale data.

- **Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 167/2017)**
- **Reati fiscali (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. 75/2020)**
  - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000);
  - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
  - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000);
  - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000);
  - Emissione di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);
  - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
  - Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. 74/2000);
  - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).
- **Reati di contrabbando (art. 25-sexiedecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 75/2020)**
  - Reati di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43.
- **Criminalità organizzata transnazionale (Legge n. 146/2006)<sup>12</sup>**
  - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
  - Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
  - Scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.);
  - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del DPR 43/1973);
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990);
  - Reato concernente il traffico di migranti (art. 12 D.Lgs. 286/1998);
  - Induzione a rendere dichiarazioni o a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
  - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
  - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del T.U. di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

---

<sup>12</sup> Con l'introduzione dell'art. 25-octies, è stato abrogato il reato di Riciclaggio e impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita.

- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, in attuazione della direttiva UE 2019/713)**
  - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
  - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
  - Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
  - Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.).
  
- **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25- septiesdecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 22/2022)**
  - Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
  - Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
  - Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
  - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
  - Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-nonies c.p.);
  - Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
  - Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
  - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
  - Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).
  
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D. Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 22/2022)**
  - Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
  - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

L'esame del complesso delle attività aziendali ha condotto ad escludere la possibilità di commissione dei reati di falso in moneta, dei reati contro la personalità individuale in materia di pornografia, integrità sessuale femminile e prostituzione minorile, dei delitti transnazionali e dei reati in materia di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo. In relazione al reato di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa, vista la specifica politica aziendale condotta nel tempo da Tecne, visto il Codice Etico e le politiche riferibili all'occupazione, si esclude che vi sia la possibilità che possa essere commesso il predetto reato a vantaggio o nell'interesse dell'ente.



Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto, estendendo la responsabilità dell'Ente a nuove tipologie, delle quali sarà cura della Società valutare il potenziale impatto sotto il profilo ex D.Lgs. 231/01.



## **ALLEGATO 2**

### **ESTRATTO DELL'ELENCO DELLA DOCUMENTAZIONE DI SISTEMA**

L'estratto della documentazione di sistema, che costituisce parte integrante del Modello, è costantemente aggiornato e pubblicato sulla intranet aziendale alla pagina nella sezione Lavoro / Compliance / Modello 231/ Allegato 2 Estratto dell'Elenco della Documentazione di Sistema

## **ALLEGATO 3**

### **DOCUMENTO POTERI**

Il Documento Poteri, che riporta l'elenco delle procure in essere in Tecne Gruppo Autostrade per l'Italia S.p.A., è costantemente aggiornato e pubblicato sulla intranet aziendale nella sezione Lavoro / Compliance / Modello 231 / Allegato 3 Documento Poteri