



RECUPERO ETICO SOSTENIBILE S.P.A.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del giorno 11 giugno 2026.

INDICE

TERMINI E DEFINIZIONI	4
INTRODUZIONE	7
1.1. Recupero Etico Sostenibile S.p.A.	7
1.2. Finalità del Modello 231	9
1.3. Struttura del Modello 231	9
PARTE GENERALE	11
CAPITOLO I: QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	12
1.1. Responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	12
1.2. Criteri di imputazione della responsabilità amministrativa degli enti	13
1.3. Reati Presupposto.....	14
1.4. Applicabilità del Decreto ai “Gruppi di società”	16
1.5. Reati Presupposto commessi all’estero	17
1.6. Sistema sanzionatorio	18
1.7. Esimenti	19
1.8. Sicurezza sul lavoro e Modello	21
CAPITOLO II: ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DI RES.....	22
1.1. Sistema di governance della Società	22
1.2. Adozione del Modello 231, sue modifiche ed integrazioni	22
1.3. Categorie di Reati Presupposto rilevanti relativamente al Modello 231	22
CAPITOLO III: ORGANISMO DI VIGILANZA	24
1.1. Requisiti	24
1.2. Individuazione.....	24
1.3. Durata dell’incarico e cause di cessazione.....	25
1.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza	25
1.5. Funzioni, compiti e poteri	25
1.6. Risorse.....	26
1.7. Flussi informativi	27
1.8. Whistleblowing	29
CAPITOLO IV: SISTEMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	32
1.1. Premessa e principi generali	32
1.2. Informazione	32

1.3.	Formazione.....	32
1.4.	Clausola 231.....	33
CAPITOLO V: SISTEMA DISCIPLINARE.....		34
1.1.	Condotte rilevanti.....	34
1.2.	Criteri per l'irrogazione delle sanzioni	34
1.3.	Violazioni e sanzioni	36

TERMINI E DEFINIZIONI

Allegato A	Il documento “Allegato A – Elenco dei Reati Presupposto” allegato al presente Modello 231.
Allegato B	Il documento “Allegato B – Metodologia applicata ai fini dell’adozione del Modello 231” allegato al presente Modello 231.
Allegato C	Il documento “Allegato C – Codice Etico” allegato al presente Modello 231.
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione, ente di diritto pubblico avente la funzione di prevenzione della corruzione nell’ambito della Pubblica Amministrazione.
Aree o Aree Sensibili	Le aree di attività della Società nell’ambito dei quali possono astrattamente essere commessi uno o più Reati Presupposto.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore.
Cod. civ.	Il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262.
Codice Etico	Il codice etico adottato dalla Società contenente l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di RES nei confronti dei propri <i>stakeholder</i> (i.e. Dipendenti, Dirigenti, Collaboratori Esterni, clienti, ecc.).
Cod. pen. o Codice Penale	Il Regio Decreto 19 ottobre 1930, n. 1398.
Collaboratori Esterni	I soggetti esterni – da intendersi anche quali società – che, pur non appartenendo all’organizzazione aziendale della Società, collaborano con la medesima sulla base di rapporti contrattuali, operando in nome e per conto della Società, quali, ad esempio, controparti contrattuali, fornitori di beni e servizi, consulenti esterni, appaltatori, <i>partners</i> commerciali e soggetti che agiscono per i fornitori e i <i>partners</i> , anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché <i>joint-venture</i> .
Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di amministrazione di RES.

Collegio Sindacale	Il collegio sindacale di RES.
Decreto 81	Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
Decreto Whistleblowing	Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – “ <i>Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali</i> ” – attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea.
Decreto, Decreto 231 o D.Lgs. n. 231/2001	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “ <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica</i> ”
Destinatari	I soggetti ai quali si applica il Modello 231 (<i>i.e.</i> gli Amministratori, i Dipendenti, i Dirigenti e i Collaboratori Esterni).
Dipendenti	I soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
Dirigenti	Le persone dotate di competenze professionali e poteri gerarchici e funzionali, commisurati all’incarico conferito, che mettono in atto le direttive del Consiglio di Amministrazione, svolgendo anche compiti di direzione e vigilanza riguardo all’attività dei Dipendenti e degli altri lavoratori comunque soggetti alla direzione e alla vigilanza dei Dirigenti.
Linee Guida Confindustria	Il documento-guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli, nella versione aggiornata al mese di giugno 2021.
Modello	Il modello organizzativo adottato ai sensi degli artt. 6, comma 1, lett. a) e ss. del Decreto.
Modello 231	Il Modello della Società.

Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV	L'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.
Pubblica Amministrazione	La Pubblica Amministrazione, gli Enti Pubblici, l'Autorità Pubblica di Vigilanza e/o i soggetti ad essi assimilati dello Stato italiano, delle Comunità Europee e degli Stati esteri, ovvero qualsiasi altra persona giuridica che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa.
Reati Presupposto	I reati presupposto della responsabilità amministrativa da reato degli enti <i>ex</i> Decreto.
RES o Società	Recupero Etico Sostenibile S.p.A., società per azioni di diritto italiano, con sede legale a Pettoranello del Molise (IS) Zona Industriale SNC (CAP 86090), C.F. e P.IVA 00333320943.
Statuto dei Lavoratori	La Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante “ <i>Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento</i> ”.

INTRODUZIONE

1.1. Recupero Etico Sostenibile S.p.A.

Recupero Etico Sostenibile S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano, con sede legale a Pettoranello del Molise (IS) Zona Industriale SNC (CAP 86090), C.F. e P.IVA 00333320943.

La Società è attiva nel settore della gestione integrata dei rifiuti e dello sviluppo di soluzioni industriali orientate all'economia circolare e alla sostenibilità ambientale.

In particolare, la Società è stata costituita nel 1989, come iniziativa imprenditoriale a carattere familiare nel territorio molisano. Nel tempo, la stessa ha progressivamente ampliato e strutturato le proprie attività, evolvendo da operatore locale a realtà industriale integrata nell'ambito dell'intera filiera del trattamento e del recupero dei rifiuti. Alla data di approvazione del presente Modello 231, la Società opera con un modello industriale che combina gestione operativa degli impianti, valorizzazione delle materie post-consumo, produzione di energia da fonti rinnovabili e sviluppo tecnologico.

La missione della Società è quella di trasformare i rifiuti in risorsa, promuovendo un approccio industriale fondato sul recupero di materia, sulla riduzione dell'impatto ambientale e sulla chiusura dei cicli produttivi, in coerenza con i principi dell'economia circolare.

Il modello di *business* della Società copre l'intero ciclo di gestione dei rifiuti non pericolosi, dalla fase di selezione e trattamento fino alla produzione di materie prime secondarie, combustibili alternativi ed energia.

Le attività comprendono il trattamento meccanico dei rifiuti, la selezione spinta delle frazioni riciclabili, il trattamento meccanico-biologico, la produzione di combustibile solido secondario destinato alla valorizzazione energetica, la gestione di discariche autorizzate per rifiuti non pericolosi e il compostaggio delle frazioni organiche. RES è altresì impegnata nella produzione di energia rinnovabile attraverso impianti a biogas e impianti fotovoltaici integrati nei propri siti industriali.

Le attività operative della Società sono articolate su più poli impiantistici, localizzati prevalentemente nella provincia di Isernia, nella Regione Molise. Tra questi, riveste un ruolo centrale il polo impiantistico di Pozzilli, dove sono presenti impianti dedicati alla selezione meccanica dei rifiuti, con particolare riferimento alle plastiche e ai rifiuti ingombranti, nonché attività di trattamento finalizzate alla produzione di combustibile solido secondario e al recupero di materiali. Nel medesimo territorio è inoltre presente il polo di Pettoranello del Molise, dedicato alla selezione spinta delle plastiche, che costituisce un elemento chiave della filiera di recupero delle frazioni polimeriche.

Un ulteriore sito strategico è rappresentato dal polo di Tufo Colonoco, in prossimità di Isernia, che comprende una discarica per rifiuti non pericolosi, un impianto di trattamento meccanico-biologico, un impianto di compostaggio e infrastrutture per la produzione di energia da biogas e da fonte fotovoltaica. L'integrazione di più impianti all'interno di un unico polo consente alla Società di gestire in modo coordinato le diverse fasi del ciclo dei rifiuti, garantendo continuità operativa e controllo delle matrici ambientali.

Oltre alle attività strettamente operative, RES ha sviluppato presso Pozzilli un centro di ricerca e sviluppo dedicato all'innovazione tecnologica applicata alla gestione dei rifiuti e alla valorizzazione dei materiali (“Centro”). Quest’ultimo, nato nell’area dell’ex centro di ricerca Mossi & Ghisolfi e sviluppato su una superficie di 18.000 mq, adiacente all’impianto di selezione acquisito nel 2019 e operativo dalla seconda metà del 2022, rappresenta un *asset* strategico fondamentale per RES: il Centro svolge attività di sperimentazione, caratterizzazione dei materiali, sviluppo di nuove soluzioni di recupero e trasferimento tecnologico, con l’obiettivo di integrare l’innovazione all’interno del modello industriale della Società e di anticipare l’evoluzione normativa e tecnologica del settore ambientale.

RES è quotata sul mercato Euronext Growth Milan di Borsa Italiana, circostanza che riflette un assetto societario e di *governance* strutturato e sottoposto ai requisiti di trasparenza e regolamentazione tipici delle società quotate.¹

La Società ha inoltre adottato sistemi di gestione certificati e di strumenti di *governance* orientati alla sostenibilità. La stessa risulta, in particolare, dotata delle seguenti certificazioni relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro, alla gestione ambientale e alla responsabilità sociale, a testimonianza di un impegno strutturato nella gestione degli impatti ambientali e nel miglioramento continuo delle prestazioni:

- certificazione del Sistema di Gestione della Qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015 (settore IAF24 e IAF39);
- certificazione della Struttura Gestionale per l’integrazione delle pratiche di gestione ambientale UNI EN ISO 14001:2015;
- certificazione dei Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro UNI EN ISO 45001:2018;
- certificazione di registrazione Eco-Management and Audit Scheme – Dichiarazione ambientale 2023-2025;
- certificazione di registrazione ESG – Declaration of assessment;
- certificazione di registrazione SA8000:2014.

Tali sistemi si affiancano a politiche aziendali volte all’integrazione dei profili ambientali, sociali e di *governance* all’interno delle decisioni strategiche e operative.

La Società, sensibile all’esigenza di assicurare la massima correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività e nel raggiungimento del proprio oggetto sociale, ha ritenuto di procedere alla adozione di un proprio Modello ai sensi del Decreto che, come noto, ha introdotto, per la prima volta in Italia, la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

¹ In data 13 aprile 2023 e 28 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, rispettivamente, la procedura per le operazioni con parti correlate in vigore e la vigente politica sui criteri quantitativi e qualitativi ai fini della valutazione dei requisiti di indipendenza sensi dell’art. 6-*bis* del Regolamento Emittenti Euronext Growth Milan.

Il Modello 231 è quindi volto ad introdurre un presidio contro eventuali reati dei Destinatari che possano determinare la responsabilità amministrativa di RES ai sensi del Decreto.

1.2. Finalità del Modello 231

Attraverso l'adozione del Modello 231 – e il relativo periodico aggiornamento –, il Consiglio di Amministrazione, intende perseguire le seguenti finalità:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati Presupposto connessi alla propria attività;
- rendere noto ai Destinatari che la Società condanna ogni condotta contraria a disposizioni normative, regolamentazione interna e principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la Società si ispira e, pertanto, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, in illeciti passibili di conseguenze rilevanti, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare i Destinatari che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporta l'applicazione di gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione dei Reati Presupposto;
- prevedere un sistema di controllo che, *inter alia*, possa consentire alla Società di intervenire tempestivamente al fine di prevenire o contrastare la commissione di illeciti di ogni tipo.

1.3. Struttura del Modello 231

Il Modello 231 è composto da:

- | |
|----------------------|
| ➤ la Parte Generale, |
|----------------------|
- che contiene:
- il quadro normativo di riferimento;
 - la descrizione del sistema di *governance* e dell'assetto organizzativo di RES;
 - la metodologia adottata per la predisposizione del presente Modello 231 (v. **Allegato B**);
 - l'indicazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi del suo funzionamento con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano;
 - il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello 231;
 - il piano di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello 231;
 - i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231;
- la Parte Speciale,
- che si compone di tante sezioni quanti sono le categorie di Reati Presupposto rilevanti rispetto alle attività di RES.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello 231:

- i documenti di analisi del rischio in .Power Point ed .Excel, qui interamente richiamati. Quest'ultimo, in particolare, reca l'indicazione dei Reati Presupposto astrattamente configurabili nell'ambito delle attività di RES;
- il Codice Etico contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di RES nei confronti dei propri *stakeholder* (v. **Allegato C**).

L'adozione di tale documento, quale utile strumento di *governance* di RES, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo della Società. Lo stesso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

I principi inseriti nel Codice Etico sono rivolti agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale, ai Dirigenti e Dipendenti, e ai Collaboratori Esterni di RES.

L'inosservanza delle regole di comportamento indicate nel Codice Etico comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale previsto dal Modello 231 (v. Capitolo V – Sistema disciplinare).

RECUPERO ETICO SOSTENIBILE S.P.A.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001 –
PARTE GENERALE

CAPITOLO I: QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Il D.Lgs. n. 231/2001, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto, in Italia, la responsabilità delle persone giuridiche per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 1), superando l'antico principio secondo cui la società non può commettere il reato, includendo quindi tra i soggetti attivi del reato anche gli enti.²

La responsabilità prevista dal Decreto:

- discende dalla commissione dei Reati Presupposto ove realizzati nell'interesse o a vantaggio degli enti medesimi da parte di persone fisiche ad essi riferibili, le quali rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, ovvero esercitano, anche di fatto, la gestione e il relativo controllo, o le quali sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei suddetti soggetti;
- si aggiunge alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del Reato Presupposto e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli enti nel cui interesse o vantaggio è stato commesso tale Reato Presupposto.

In particolare:

- in base al Decreto, l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo; tuttavia, il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale e, pertanto, l'autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, è il giudice penale ad irrogare la sanzione e ciò nel corso di un procedimento penale;
- la responsabilità prevista a carico degli enti, comunque, si presenta autonoma e indipendente dalla responsabilità personale a carico delle persone fisiche che hanno commesso il Reato Presupposto;
- la responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001 può sussistere, pertanto, anche nel caso in cui:
 - non possa essere identificato l'autore del Reato Presupposto o qualora il Reato Presupposto stesso si sia estinto per una causa diversa dalla amnistia; ovvero
 - ci siano state, in varie declinazioni e gradi, vicende modificative dell'ente.³

² L'idea di sanzionare l'ente in quanto tale, mediante il ricorso ad un *carrot and stick approach*, contrapposto al tradizionale *command and control* penalistico, trova la sua fonte di ispirazione nell'istituto statunitense dei *compliance programs*, introdotti nel 1991 con l'approvazione delle *Federal Sentencing Guidelines* anche per gli enti. Questi ultimi prevedono un sistema di commisurazione e attenuazione della sanzione parametrato alla *culpability* dell'ente, a sua volta calcolata, sulla scorta di determinati criteri individuati dalle *Federal Sentencing Guidelines*, tanto in base alle precauzioni adottate dall'impresa prima della verifica dell'illecito, quanto in ragione del comportamento tenuto successivamente allo stesso.

³ In particolare, il Decreto disciplina le seguenti vicende modificative dell'ente: trasformazione (art. 28 Decreto 231), fusione e la scissione (artt. 29-32 Decreto 231) e cessione di azienda (art. 33 Decreto 231).

Il principio fondamentale stabilisce che soltanto l'ente risponde, con il proprio patrimonio o con il fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude, dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono

1.2. Criteri di imputazione della responsabilità amministrativa degli enti

➤ Profilo soggettivo e concorso di persone nel Reato Presupposto

In presenza della commissione di uno dei Reati Presupposto, l'ente può essere punito ai sensi del Decreto nella misura in cui l'illecito sia attribuibile allo stesso secondo i criteri di imputazione definiti dal Decreto (oltre al presente paragrafo, v. anche il § 2.2.3. del presente Modello ("Profilo oggettivo").

Sotto il profilo soggettivo deve trattarsi di un Reato Presupposto commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato che il legislatore individua rispetto alle seguenti categorie:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, quali, ad esempio, legale rappresentante e amministratori (di seguito, i **"Soggetti Apicali"**);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali, quali, ad esempio, lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei Soggetti Apicali (di seguito, i **"Soggetti Sottoposti"**).

In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'ente.

Inoltre, l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del Decreto nel caso di concorso di persone nel reato di cui all'art. 110 cod. pen., ossia nel caso in cui più persone fisiche prendano parte alla commissione di uno dei suddetti Reati Presupposto e quest'ultima sia stata funzionale al perseguimento di un interesse dell'ente o abbia determinato un vantaggio in capo allo stesso.

Nel suddetto caso, non è necessario che il Soggetto Apicale o Sottoposto ponga in essere l'azione

invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di: (i) trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione; (ii) fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione; (iii) cessione o conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, è solidalmente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso; (iv) scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

tipica, prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo, materiale o morale, causalmente apprezzabile e consapevole alla realizzazione del Reato Presupposto.

Sotto il profilo:

- fattuale, affinché si abbia compartecipazione criminosa, occorre infatti che il concorrente abbia fornito un contributo causale alla verifica del fatto costitutivo di reato, quantomeno attraverso il rafforzamento della volontà di commettere il Reato Presupposto in capo agli altri compartecipi, determinando, istigando o rafforzando altri a commettere un Reato Presupposto, ovvero fornisca gli strumenti (anche immateriali come conoscenze o competenze tecniche) attraverso i quali viene realizzato tale illecito;
- psicologico, l'elemento soggettivo del concorso richiede, da un lato, la coscienza e volontà dello specifico Reato Presupposto e, dall'altro, la volontà di concorrere con altri alla sua realizzazione. La responsabilità concorsuale può pertanto configurarsi anche nel caso in cui il concorrente non abbia la piena consapevolezza dei propositi criminali altrui, ma abbia comunque elementi che lo inducano a ritenere la possibilità che vengano commessi illeciti e, ciò nonostante, offra un contributo causalmente apprezzabile alla commissione del Reato Presupposto (c.d. dolo eventuale).

L'ordinamento giuridico, invece, non punisce i casi di mera connivenza, *i.e.* tutte le ipotesi in cui il concorrente assume un comportamento meramente passivo, inidoneo ad apportare alcun contributo alla realizzazione del Reato Presupposto. Ne consegue che il comportamento passivo ancorché perfettamente consapevole dell'eventuale reato posto in essere da altro soggetto – ma inidoneo ad apportare alcun contributo causalmente rilevante all'altrui realizzazione del Reato Presupposto – non è punibile a titolo di concorso.

➤ Profilo oggettivo

Sotto il profilo oggettivo, il Reato Presupposto deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

A tal proposito, è sufficiente la presenza di almeno una delle seguenti due condizioni:

- l'interesse attiene alle finalità che il soggetto autore del Reato Presupposto si proponeva con la sua commissione, ossia al possibile utile dell'ente;
- il vantaggio attiene all'effettivo utile conseguito dall'ente, dunque esso sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato Presupposto un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste, pertanto, non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del Reato Presupposto, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente.

L'ente non risponde, invece, se le persone indicate nei due punti precedenti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2 D.Lgs. n. 231/2001).

1.3. Reati Presupposto

L'ente non risponde di qualsiasi reato della persona fisica che sia commesso in presenza dei

summenzionati presupposti, ma unicamente di quelli espressamente inclusi nel novero dei Reati Presupposto.

I Reati Presupposto ad oggi in vigore sono riconducibili alle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* Decreto);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 Decreto);
- reati societari (art. 25-*ter* Decreto);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* Decreto);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 Decreto);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* Decreto);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* Decreto);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* Decreto);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* Decreto);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 Decreto);
- reati in materia di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-*octies*.2 Decreto);⁴
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25-*decies* Decreto);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* Decreto);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies* Decreto);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* Decreto);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* Decreto);
- reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies* Decreto);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* Decreto);

⁴ Tale categoria di Reati Presupposto è stata introdotta dal d.lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, entrato in vigore il giorno 24 gennaio 2026.

- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* Decreto);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiesdecies* Decreto);
- delitti contro gli animali (art. 25-*noviesdecies* Decreto);
- reati che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti ove questi ultimi operino nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 2 legge n. 9/2023);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146/2006).

Si allega l'elenco completo dei Reati Presupposto previsti dal Decreto nell'**Allegato A**.

1.4. Applicabilità del Decreto ai “Gruppi di società”

Il D.Lgs. n. 231/2001 modella la responsabilità degli enti giuridici sulla figura degli enti singolarmente considerati, senza prendere in considerazione il fenomeno – sia pure espressamente disciplinato dal diritto societario (artt. 2497 e ss. cod. civ.) – dei gruppi, o della concentrazione di una pluralità di società sotto la direzione unificante ed il controllo finanziario di una società capogruppo o *holding*.

La circostanza secondo cui, formalmente, le società facenti parte del gruppo siano giuridicamente autonome ed indipendenti, non impedisce che le attività di ciascuna costituiscano espressione di una comune politica d'impresa, generalmente voluta dalla *holding* partecipante nell'ottica della diversificazione dei rischi.

In un contesto di aggregazione di imprese – non necessariamente definibili gruppi in senso tecnico – infatti, mediante la commissione di un reato, una di esse potrebbe perseguire un interesse proprio unitamente a quello di un altro ente del raggruppamento di imprese, determinando dunque la possibile estensione della responsabilità amministrativa da reato alla capogruppo o ad altre società dalla stessa controllate.

Tale fenomeno di diffusione della responsabilità in verticale può configurarsi secondo un'ipotesi di “risalita” quando dal reato commesso da un esponente della controllata deriva la responsabilità altresì della “capogruppo” o di “ricaduta” nell'ipotesi opposta in cui dal reato commesso in seno alla “capogruppo” derivi una responsabilità della controllata. Inoltre, la responsabilità può estendersi in senso “orizzontale” tra più società del medesimo gruppo, come sopra inteso.

Sul punto, in assenza di uno specifico riferimento normativo, occorre considerare i principi ormai consolidati in materia elaborati dalla giurisprudenza di legittimità.

Anzitutto, per affermare la responsabilità ai sensi del Decreto della *holding* o di altro ente appartenente ad un medesimo “gruppo” non è sufficiente fare riferimento al concetto generico di interesse di gruppo. Al contrario, perché la “capogruppo” o altro ente facente parte di un “gruppo” possano essere chiamati a rispondere, ai sensi del Decreto, del reato commesso nell'ambito dell'attività di un ente appartenente al medesimo, si rendono indispensabili due specifici fattori:

- che la consumazione del reato presupposto da parte di un soggetto apicale o subordinato di un ente del “gruppo” sia avvenuta con il concorso di almeno una persona fisica che abbia agito per conto dell'altro ente del “gruppo”;

- che sia stato perseguito anche l'interesse della “*holding*” o dell'altro ente facente parte del “gruppo”.

Occorre, inoltre, che i presupposti dell'interesse e del vantaggio siano verificati in concreto, nel senso che l'ente verso cui migra la responsabilità deve ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale.

Solo la sussistenza in concreto del requisito dell'interesse o vantaggio consente infatti che più enti possano rispondere del medesimo illecito commesso nell'ambito di un'attività che si esaurisce all'interno di uno solo di essi; viceversa, troverebbe attuazione la clausola di esclusione di responsabilità dell'ente che prevede che questo non risponde se il reato è commesso dall'autore del reato “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi” (art. 5, comma 2, Decreto).

In sintesi, quindi, si può affermare che l'ambito della responsabilità da reato è esteso agli enti anche solo sostanzialmente collegati, anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del “gruppo” di imprese civilisticamente inteso, solo quando:

- all'interesse o vantaggio di un ente si accompagni – in concreto – anche quello concorrente di altro (o altri) ente(i), e
- la persona fisica autrice del Reato Presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, *ex art. 5 del Decreto*, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato.

1.5. Reati Presupposto commessi all'estero

Gli enti rispondono anche dei reati commessi all'estero, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 cod. pen. affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce, altresì, che la responsabilità degli enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, e che nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si proceda nei confronti dell'ente solo a condizione che detta richiesta sia formulata anche nei confronti dello stesso.

Le regole stabilite dalla suddetta norma e da quelle richiamate del Codice Penale riguardano, unicamente, reati commessi in toto all'estero ad opera di soggetti aventi i caratteri di cui all'art. 5, comma 1 del Decreto e appartenenti ad enti con sede principale in Italia. Inoltre, per buona parte delle fattispecie di reato comprese nella Sezione III del Capo I del Decreto, la punibilità di tali soggetti e dell'ente dipenderebbe dalla richiesta del Ministro della Giustizia.

In sintesi, dunque, i presupposti necessari per l'applicabilità dell'art. 4 citato e quindi per la punibilità dell'ente ai sensi del Decreto per reati presupposto commessi all'estero sono:

- il Reato Presupposto deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la sede principale in Italia;
- l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 cod. pen.;

- se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

1.6. Sistema sanzionatorio

Qualora venga accertata la responsabilità dell'ente, lo stesso sarà soggetto alle sanzioni amministrative previste dal Decreto, quali:

➤ sanzione pecuniaria:

sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile; essa può variare al ricorrere di determinati presupposti applicativi e a seconda della fattispecie di reato presupposto venuta in rilievo da un minimo di euro 25.800 a un massimo di euro 1.549.000 (al netto dell'applicazione di eventuali riduzioni o aumenti);

➤ sanzioni interdittive:

si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie soltanto quando espressamente previste e a condizione che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive sono temporanee (solo eccezionalmente applicabili in via definitiva), con una durata che varia da un minimo di tre mesi a un massimo di due anni.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano:

- gravi indizi circa la responsabilità dell'ente e
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

➤ **Confisca:**

con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di somme di denaro, di beni o altre utilità di valore equivalente.

In via cautelare può trovare applicazione lo strumento del sequestro preventivo finalizzato alla confisca del profitto del reato;

➤ **pubblicazione della sentenza di condanna:**

consiste nella pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza.

Tale sanzione può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva.

1.7. Esimenti

Gli artt. 6 e 7 Decreto, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da:

➤ **Soggetti Apicali,**

l'esonero è previsto qualora l'ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

➤ **Soggetti Sottoposti,**

l'esonero è previsto qualora l'ente stesso dimostri che ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'ente intende scongiurare.

Nello specifico, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In ragione dell'integrazione dell'art. 6 del Decreto ad opera della l. 179/2017, nonché delle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing il Modello deve, inoltre, prevedere:

- un canale di segnalazione interna che consenta di presentare segnalazioni, garantendo la tutela dell'integrità dell'ente e 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,
- l'adozione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire, *inter alia*, il corretto trattamento dei dati personali,
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e
- la previsione di un sistema sanzionatorio nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Le caratteristiche tipiche di un Modello ideale ai fini dell'esenzione di responsabilità ai sensi del Decreto, tenuto conto delle dimensioni, complessità, strutture e attività proprie dell'organizzazione aziendale, possono essere schematizzate come segue:

➤ efficacia:

il Modello deve essere in concreto idoneo a ridurre significativamente i rischi di commissione dei Reati Presupposto;

➤ specificità rispetto all'ente:

il Modello deve tenere conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni dell'ente e del tipo di attività svolta e deve essere modulato sulle caratteristiche dell'ente, con riferimento alle attività ed aree di rischio e ai processi di formazione delle decisioni dell'ente;

➤ attualità:

costante adattamento ai caratteri della struttura e dell'attività di impresa.

Il Modello è, infatti, un apparato dinamico che deve essere sottoposto ad aggiornamento nel corso del tempo, non solo in presenza di un ampliamento del novero dei Reati Presupposto ovvero di altre modifiche normative eventualmente intervenute, ma anche ove si verificano mutamenti organizzativi o dell'attività di impresa in grado di incidere sull'efficacia del Modello e sulla valutazione delle Aree Sensibili.

1.8. Sicurezza sul lavoro e Modello

Inoltre, con specifico riferimento ai temi della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'art. 30 del Decreto 81 stabilisce che il Modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità deve essere adottato e attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve, dunque, prevedere idonei sistemi di registrazione delle attività in precedenza elencate e, in ogni caso, deve prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

CAPITOLO II: ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DI RES

1.1. Sistema di governance della Società

RES:

- ha un Consiglio di Amministrazione composto da sette Amministratori, tra i quali, oltre al Presidente, un Amministratore Delegato, due Consiglieri e tre Amministratori Indipendenti;
- ha un Collegio Sindacale, composto dal Presidente e da due Sindaci Effettivi;
- è sottoposta a revisione legale dei conti;
- ha circa ottanta Dipendenti.

1.2. Adozione del Modello 231, sue modifiche ed integrazioni

La Società ha ritenuto opportuno adottare il Modello 231 e nominare un Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento, con il duplice fine di condurre, da un lato, ad una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito e, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di consentire alla Società di prevenire e reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

A tal fine, la Società ha svolto una dettagliata attività di analisi del rischio, come rappresentato nell'**Allegato B**, cui si rimanda.

1.3. Categorie di Reati Presupposto rilevanti relativamente al Modello 231

Scopo del Modello 231 è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, volte a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reato Presupposto.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto e, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da RES, sono state ritenute a rischio di commissione le seguenti categorie di Reato Presupposto, a ciascuna delle quali corrisponde una sezione della Parte Speciale del presente Modello 231:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* Decreto);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* Decreto);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a fare o promettere utilità, corruzione (art. 25 Decreto);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*. 1 Decreto);
- reati societari (art. 25-*ter* Decreto);

- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quiquies* Decreto);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* Decreto);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* Decreto);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* Decreto);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 Decreto);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25-*decies* Decreto);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* Decreto);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* Decreto);
- reati tributari (art. 25-*quiquiesdecies* Decreto);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* Decreto);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* Decreto).

La Società e l'Organismo di Vigilanza valuteranno periodicamente la completezza del Modello 231 e la sua capacità di prevenire i Reati Presupposto in considerazione dell'attività in concreto svolta dalla Società e – ove dovessero riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell'elenco sopra riportato siano divenute nel frattempo rilevanti per la Società – promuoveranno il tempestivo aggiornamento del Modello 231.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello 231 e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività della Società, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del Modello 231.

CAPITOLO III: ORGANISMO DI VIGILANZA

1.1. Requisiti

Il Decreto 231 prevede quale condizione indispensabile perché gli enti possano andare esenti da responsabilità amministrativa da reato la costituzione di un Organismo di Vigilanza cui attribuire il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Secondo le disposizioni del Decreto 231 nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- autonomia e indipendenza,
- professionalità e
- continuità d'azione.

In particolare:

- i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti gestionali, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

- l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- l'OdV deve (i) svolgere in modo continuativo, anche per il tramite delle funzioni interne aziendali, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine e (ii) garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza, con adeguato impegno e evidenza della stessa.

Al fine di assicurare l'effettiva sussistenza dei summenzionati requisiti, è opportuno che gli Organismi degli enti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

1.2. Individuazione

L'OdV di RES è nominato dal Consiglio di Amministrazione quale organo che garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione ed il soddisfacimento del requisito della professionalità.

1.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- coinvolgimento in un processo penale avente ad oggetto la commissione di uno dei Reati Presupposto;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con decisione del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV. Nel caso degli OdV collegiali, il Consiglio di Amministrazione nomina prontamente il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

1.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei Reati Presupposto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Consiglio di Amministrazione.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

1.5. Funzioni, compiti e poteri

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida Confindustria, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello 231 in relazione alle diverse tipologie di Reati Presupposto presi in considerazione dallo stesso;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello 231 in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali.

In particolare, segnalare la necessità di redigere nuove sezioni della Parte Speciale al fine di meglio prevenire la commissione di Reati Presupposto nel frattempo divenuti rilevanti per la Società;

- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello 231.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro aggiornamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale.

A tale scopo, i Destinatari, così come meglio descritti nella Parte Speciale dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di Reato Presupposto. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV.

- Effettuare periodicamente verifiche e ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree Sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231 e aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello 231 portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare, anche con il supporto delle funzioni aziendali competenti, che gli elementi previsti nel Modello 231 per le diverse tipologie di Reati Presupposto (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) siano effettivamente adottati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

1.6. Risorse

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nell'ambito del *budget* assegnatogli con il relativo atto di nomina, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o

risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, a tal fine potendo avvalersi direttamente del supporto delle funzioni aziendali rilevanti.

1.7. Flussi informativi

Il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in:

- informazioni periodiche e
- informazioni da condividere con l'OdV al verificarsi di particolari eventi.

Le segnalazioni devono esser eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

- i Destinatari informeranno l'OdV che potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime, a condizione che siano sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili e fondate a suo insindacabile giudizio;
- i Collaboratori Esterni effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Oltre ai flussi informativi indicati nelle singole Parti Speciali del Modello 231, individuati dalla Società in accordo con l'Organismo di Vigilanza, i seguenti flussi informativi *ad hoc* rilevano rispetto a tutte le Aree Sensibili:

- commissione di Reati Presupposto o compimento di atti idonei alla loro realizzazione;
- comunicazione di ogni deroga, violazione o sospetto di violazione rispetto delle modalità comportamentali disciplinate dal Modello 231 o dalle norme di legge in materia;
- instaurazione di procedimenti penali che vedano coinvolti, sotto qualsiasi profilo (es. citazione quale testimone), i Destinatari in rapporto all'attività lavorativa prestata o comunque ad essa attinente;
- modifiche che intervengano all'articolazione dei poteri e al sistema di deleghe e procure adottate dalla Società e relativi cambiamenti organizzativi;
- notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni che vedano coinvolti la Società o i Destinatari, qualora essi siano legati a commissione di Reati Presupposto o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello 231;
- operazioni che presentino profili di rischio in relazione alla possibile commissione dei Reati Presupposto;
- pendenza di procedimenti relativi ai Reati Presupposto ovvero ogni violazione o sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico ovvero dei principi di

comportamento e delle modalità esecutive disciplinate dal Modello 231 della Società;

- pressioni o condizionamenti subiti nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, finalizzati a violazioni del Modello 231;
- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per Reati Presupposto, rispetto ai quali possa ipotizzarsi un coinvolgimento della Società o dei Destinatari coinvolti nelle Aree, anche solo come persone offese dal Reato Presupposto;
- relazioni/comunicazioni interne e rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto 231;
- segnalazioni inoltrate alla Società da qualunque soggetto operante a qualsiasi titolo per conto della stessa, in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per uno dei Reati Presupposto;
- sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse;
- variazioni o carenze nella struttura della Società.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV – a propria discrezione – potrà individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione l'istituzione di specifici flussi periodici con indicazione dei relativi responsabili, nell'ottica di ottenere informazioni utili ai fini della vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello 231 nonché di individuare eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, proponendo i relativi correttivi.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Inoltre, premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello 231 permane in capo al Consiglio di Amministrazione, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231 e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche, laddove rilevanti, connesse alle attività svolte dal medesimo OdV in relazione ai propri compiti;
- relazionare periodicamente in merito all'attuazione del Modello 231.

L'Organismo potrà chiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi

sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati; copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o delle Aree Sensibili qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento e il risultato di tale implementazione;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti e azioni non in linea con il Modello 231 al fine di:
 - acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - dare indicazione per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

1.8. Whistleblowing⁵

L'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto 231 dispone che il Modello adottato dalla Società debba prevedere canali di segnalazione interna ai sensi del Decreto Whistleblowing.

Il ricorso alla posta elettronica ordinaria o certificata quale canale di segnalazione interna deve essere considerato di per sé non adeguato a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, se non accompagnato da specifiche contromisure opportunamente giustificate quali misure di mitigazione del rischio individuate in sede di definizione della valutazione di impatto del trattamento sulla protezione dei dati.⁶

La persona segnalante deve poter scegliere tra due diverse modalità di segnalazione, quella scritta e quella orale. Per le modalità del ricevimento e della gestione delle segnalazioni, incluse quelle inerenti alle segnalazioni orali, si rimanda alla procedura *whistleblowing* di RES.

Ai sensi di tale Decreto le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni dei Modelli;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari

⁵ In proposito, si consideri che, ad integrazione delle Linee Guida già approvate dalla medesima in data 12 luglio 2023, in data 12 dicembre 2025, ANAC ha pubblicato le Linee Guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione, approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

⁶ Il problema nasce dal fatto che, di regola, i sistemi informatici di gestione della posta elettronica generano, raccolgono e conservano, in modo preventivo e generalizzato, i *log* relativi all'invio e alla ricezione dei messaggi. Il rischio di poter risalire, anche indirettamente, all'identità della persona segnalante è, peraltro, ulteriormente aggravato nel caso in cui quest'ultima utilizzi la casella di posta elettronica fornita dal datore di lavoro.

e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti e tutela dell'ambiente;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea e/o riguardanti il mercato interno.

La ricezione delle segnalazioni mediante il canale interno e la relativa gestione deve essere affidata ad un gestore, interno o esterno. Quest'ultimo deve essere un soggetto in possesso del requisito di autonomia, intesa come imparzialità e indipendenza, specificamente formato e con una adeguata conoscenza del funzionamento dell'ente.

Nell'ipotesi di segnalazione trasmessa ad una pluralità di destinatari, se la stessa è inviata contestualmente a più soggetti, tutti interni al medesimo ente, la segnalazione va considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente e va inviata al gestore, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

Se, invece, la segnalazione è trasmessa, oltre al soggetto interno competente a gestirla, anche a un numero elevato di soggetti esterni all'ente, occorre valutare se sussistano le condizioni per considerarla come una divulgazione pubblica.

Oltre ai suddetti canali di segnalazione interna, il Decreto Whistleblowing prevede altresì un canale di segnalazione esterna, istituito da ANAC, al quale il segnalante può ricorrere se sussistono una o più delle seguenti condizioni:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che:
 - la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni.

La Società è tenuta a garantire la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione, ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing.

La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art. 3 del Decreto Whistleblowing.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnioso o diffamatorio saranno attivate le misure previste dal sistema disciplinare e sanzionatorio, nonché valutate appropriate azioni di tutela legale; fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della procedura *whistleblowing* non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

Gli enti sono tenuti ad avviare specifiche attività di formazione del personale, con particolare riguardo al gestore, al fine di garantire una gestione consapevole e accurata delle segnalazioni di *whistleblowing* e contribuire così alla creazione di una cultura di trasparenza e integrità all'interno dell'organizzazione degli enti.

CAPITOLO IV: SISTEMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

1.1. Premessa e principi generali

Il Modello può ritenersi efficacemente attuato unicamente se prevede, *inter alia*, specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati Presupposto da prevenire.

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello è affidata al Consiglio di Amministrazione e alle funzioni aziendali eventualmente individuate che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantiscono, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

1.2. Informazione

La Società promuove la più ampia diffusione del contenuto del Modello 231, assicurando la pubblicità del suo contenuto a tutti i Destinatari, affinché questi ultimi seguano, nell'espletamento delle relative attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio scopo e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Affinché la comunicazione sia efficace deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai Destinatari;
- comprendere tutte le informazioni necessarie;
- essere tempestiva e aggiornata.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale.

1.3. Formazione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per garantire l'efficace attuazione del Modello 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società.

Il programma di formazione deve:

- essere differenziato a seconda che lo stesso si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti, agli Amministratori e ad altri soggetti eventualmente individuati, sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente;
- prevedere relatori competenti al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- prevedere come obbligatoria la partecipazione ai programmi di formazione. L'inosservanza di tale obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare, oltre a costituire elemento di valutazione negativa della performance individuale;

- prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare la presenza e l'apprendimento dei partecipanti.

A tale ultimo proposito, la Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso.

In particolare, la formazione deve consentire di conoscere:

- le previsioni del Decreto 231;
- i poteri e dei compiti dell'OdV;
- il sistema di *reporting* interno riguardante l'OdV;
- i principi di comportamento e dei presidi controllo contenuti nel Modello 231;
- il sistema disciplinare;
- i canali di segnalazione implementati ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- i potenziali rischi associabili alla propria area di competenza e alle proprie attività, e gli specifici meccanismi di controllo da adottare;
- le tecniche di valutazione dei rischi inerenti all'attività svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità di individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

I contenuti dell'attività di formazione e informazione possono essere curati dall'Organismo di Vigilanza che si avvale, se necessario, del supporto di altre risorse interne o esterne alla Società.

Nel caso di aggiornamenti rilevanti del Modello 231 è necessario organizzare dei moduli di approfondimento finalizzati alla conoscenza delle modifiche intervenute.

1.4. Clausola 231

È richiesto che i Collaboratori Esterni sottoscrivano nel relativo contratto con la Società un'apposita clausola ove dichiarino di conoscere il contenuto del Modello 231 e si impegnino ad osservarne le prescrizioni, nonché a non tenere condotte che possano comportare il coinvolgimento, anche solo potenziale, della Società ai sensi del Decreto (c.d. clausola 231).

CAPITOLO V: SISTEMA DISCIPLINARE

1.1. Condotte rilevanti

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituiscono “**Violazioni**” del Modello 231:

- comportamenti di ostacolo o di elusione alla attività di vigilanza dell’OdV;
- condotte integranti i Reati Presupposto ovvero dirette alla commissione di uno o più di essi;
- condotte non conformi alle disposizioni previste nel Modello 231 o richiamate dal Modello 231 e, in particolare, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche declinate nella Parte Speciale;
- effettuazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello 231, rilevanti ai sensi del Decreto, fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
- impedimento all’accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello 231, che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto;
- omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità di interventi da parte dell’OdV;
- omissione delle verifiche e dei controlli previsti nel caso in cui i soggetti individuati quali destinatari delle segnalazioni ricevano una segnalazione circostanziata di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del Decreto;
- omissione di azioni o comportamenti nel Modello 231 che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto;
- redazione - anche in concorso con altri - di documentazione non veritiera;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente ad un processo aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal Modello 231;
- violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower* dal Decreto Whistleblowing.

1.2. Criteri per l’irrogazione delle sanzioni

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato dal Consiglio di Amministrazione a seguito di segnalazione e sua conseguente valutazione.

In particolare, il potere disciplinare viene esercitato, nei confronti dei Dipendenti, in forza dell’art. 2106 cod. civ. e, nei confronti degli altri Destinatari, in forza di specifiche clausole contenute all’interno dei contratti stipulati con i medesimi.

Il sistema disciplinare prevede, innanzitutto, che siano sanzionate tutte le infrazioni al Modello 231, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, rispetti il principio della proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione comminata e in effetti irrogata.

Il sistema disciplinare è, altresì, conforme ai dettami previsti dal Decreto Whistleblowing. È fatto divieto alla Società e agli esponenti di questa di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale ultimo riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso di mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello 231;
- quando si accerti che sono state commesse ritorsioni ovvero che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del segnalante e altresì
- quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del Decreto Whistleblowing, e quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Ciò premesso, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche devono essere applicate in proporzione alla gravità della Violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della Violazione (dolo o colpa);
- 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 condivisione di responsabilità con altri Dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione;
- eventuale recidività del suo autore;
- gravità del pericolo o del danno cagionato alle persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e alla Società;
- gravità della Violazione e potenzialità del danno derivante alla Società;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto autore della Violazione;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ad eventuali precedenti attribuibili al soggetto autore della Violazione;
- tempi, modalità e circostanze di commissione della Violazione;
- tipologia della Violazione e rilevanza degli obblighi violati.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati devono essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

1.3. Violazioni e sanzioni

➤ Violazioni dei Dipendenti e relative sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle regole comportamentali previste dal Modello 231 costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente CCNL applicabile alla Società.

Ogni violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 autorizza comunque l'OdV a richiedere al Consiglio di Amministrazione, ovvero al titolare del potere disciplinare, se diverso, l'avvio del procedimento di contestazione e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri sopra indicati e del comportamento tenuto prima (ad esempio eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e di eventuali altre disposizioni applicabili, nonché del sopra citato CCNL – sono:

- richiamo inflitto verbalmente (o misura equivalente) per le mancanze lievi;
- richiamo inflitto per iscritto (o misura equivalente) nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, il Consiglio di Amministrazione terrà sempre informato l'OdV. In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 realizzate dal Dipendente, con dolo o colpa, si prevede che:

- incorre nella sanzione del richiamo verbale o del richiamo scritto, secondo la gravità della violazione, il Dipendente che violi il Modello 231 o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello 231, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al punto immediatamente successivo, incorre nella sanzione della multa il Dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello 231 o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello 231 previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nella sanzione della multa il Dipendente che violi tali prescrizioni, ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al punto immediatamente successivo, incorre nella sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il Dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o

adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;

- incorre nella sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che, nel violare le procedure in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al punto immediatamente successivo, incorre nella sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso il Dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il Dipendente che adotti un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello 231, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello 231 ed afferenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nella sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, il Dipendente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello 231 tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto 231.

➤ Violazioni dei Dirigenti e relative sanzioni

Le violazioni delle regole di cui al Modello 231 commesse dai Dirigenti della Società costituiscono illecito disciplinare.

Ogni violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 autorizza comunque l'OdV a richiedere al Consiglio di Amministrazione l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri per l'irrogazione delle sanzioni sopra indicati e del comportamento tenuto *ante e post factum* dall'autore della violazione.

Le sanzioni disciplinari irrogabili ai Dirigenti – nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e fermo restando quanto disposto dal CCNL per i Dirigenti vigente – sono:

- censura scritta;
- sospensione disciplinare;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, il Consiglio di Amministrazione o la funzione aziendale competente terranno sempre informato l'OdV. In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 poste in essere dai Dirigenti della Società, si prevede che, in caso di violazione:

- non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, il Dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello 231, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, il Dirigente incorre nella sanzione della sospensione disciplinare;
- di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 tale da configurare un notevole inadempimento, il Dirigente incorre nella sanzione del licenziamento per giustificato motivo; di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Dirigente incorre nella sanzione del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i Dirigenti costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello 231:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sui lavoratori subordinati in ordine alla corretta ed effettiva applicazione del Modello 231 stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione, sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del Dirigente ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

➤ **Violazioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza e relative sanzioni**

In caso di violazione del Modello 231 da parte del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà il Socio che prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei summenzionati criteri per l'irrogazione delle sanzioni e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del Consiglio di Amministrazione e dell'OdV, da adottare con l'astensione dell'interessato/i e, ove occorra, del Socio sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 commesse dal Consiglio di Amministrazione o dall'OdV si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, si incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello 231, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, si incorre nella revoca dalla carica.

Qualora il Consiglio di Amministrazione sia informato in merito a violazioni del Modello 231 da parte dell'OdV, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo Statuto.

Nel caso di OdV collegiale, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un Dipendente ovvero un Dirigente della Società, si applicheranno rispettivamente le sanzioni di cui ai paragrafi n. 6.1.1. e 6.1.2. del Modello 231 (“Violazioni dei Dipendenti e relative Sanzioni” e “Violazioni dei Dirigenti e relative sanzioni”).

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate dal Consiglio di Amministrazione terrà sempre informato l'OdV.

➤ Violazioni dei Collaboratori Esterni e relative sanzioni

Ogni violazione posta in essere dai Collaboratori Esterni potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, agenzia, distribuzione, appalto, subappalto, somministrazione e prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.