Rev.	Descrizione	Data
00	Adozione del Modello	04/04/2018
01	Aggiornamento	03/10/2023
02	Aggiornamento	16/10/2025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

INDICE

PARTE GENERALE

Parte I: Il decreto legislativo n. 231/2001 5

1. Premessa normativa al Modello di organizzazione gestione e controllo previsto dal d.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Cavourese S.p.A. 5

2. I modelli di organizzazione gestione e controllo [MOGC 231] 8

3. I reati-presupposto della responsabilità dell'ente 10

4. Reati commessi all'estero 21

5. Delitti tentati 22

6. I soggetti destinatari del d.lgs. n. 231/2001 23

7. Le sanzioni applicabili all'ente 23

8. Le linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa approvate dal Ministero della Giustizia con riferimento al settore del trasporto pubblico 28

Parte II: La realtà aziendale della Cavourese S.p.A. 29

1. Natura giuridica, attività prevalente e assetto organizzativo della Cavourese S.p.A. 29

2. Sistema delle procure adottato dalla Cavourese S.p.A. 29

3. L'adozione del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 da parte della Cavourese S.p.A. 30

3.1 Obiettivi perseguiti 30

3.2 Le finalità del Modello Organizzativo di gestione e controllo 31

3.3 Struttura del Modello: parte generale e parte speciale in funzione delle diverse aree di reato 32

3.4 Mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali 35

3.5 Attività e processi aziendali a potenziale "rischio-reato" 41

3.6 Modifiche e integrazioni del Modello 43

3.7 Il Modello organizzativo ed il Codice Etico 43

Parte III: Il sistema disciplinare 44

1. **Il sistema disciplinare adottato dalla Cavourese S.p.A. in caso di violazione del MOGC 231** 44
2. **Sanzioni previste nei confronti del personale dipendente non dirigente** 45
3. **Sanzioni e provvedimenti previsti nei confronti dei dirigenti** 48
4. **Sanzioni previste nei confronti di amministratori, sindaci e direttore generale** 48
5. **Provvedimenti nei confronti del revisore contabile o della società di revisione** 51
6. **Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società** 51
7. **Sanzioni in caso di violazione delle misure di protezione verso i segnalanti** 51

PARTE IV: Selezione, Comunicazione e Formazione 52
1. **Selezione** 52
2. **Comunicazione** 53
   2.1. **Informativa ai soggetti aziendali** 53
   2.2. **Informativa ai fornitori, collaboratori esterni ed ai partners** 55
3. **Formazione ex d.lgs. 231/01** 57
   3.1. **Finalità della formazione** 57

Parte V: L'Organismo di Vigilanza 59
1. **Identificazione e nomina** 60
2. **Revoca e sostituzione** 63
3. **Requisiti** 64
4. **Funzioni e poteri** 65

Parte VI: Modalità di gestione delle risorse finanziarie 67

Parte VII: Il sistema dei flussi informativi 68
1. **Premessa** 68
2. **Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza** 68
3. **Modalità di trasmissione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza** 70
4. **Raccolta e conservazione delle informazioni** 71
5. **Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari** 71

Parte VIII: Segnalazioni interne delle violazioni del Modello e delle condotte illecite rilevanti 72
1. **Modalità di trasmissione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza** 73
2. **Raccolta e conservazione delle segnalazioni** 73

Parte IX: Verifiche periodiche del Modello 73

Parte X: Allegati 76

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Parte I: Il decreto legislativo n. 231/2001

1. Premessa normativa al Modello di organizzazione gestione e controllo previsto dal d.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Cavourese S.p.A.

Con l'approvazione del decreto legislativo n. 231/2001 sulla "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" il *corpus* normativo nazionale è stato arricchito da un sistema di responsabilità a carico degli enti collettivi (*id est*, società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni, consorzi) derivante dalla commissione di condotte tipiche di alcuni reati, tassativamente previsti, commessi nel loro interesse o vantaggio.

Il decreto legislativo n. 231/2001 trova il proprio fondamento nella legge delega n. 300 del 2000, con cui il Parlamento intendeva espressamente perseguire la finalità di allineare la legislazione nazionale al contenuto di alcune convenzioni internazionali in tema di lotta alla corruzione sottoscritte dall'Italia, tra cui a titolo esemplificativo: la Convezione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità europea e degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il nucleo essenziale del d.lgs. n. 231/2001 può essere compendiato secondo il seguente paradigma: l'ente collettivo può essere sottoposto a sanzioni quando un determinato reato è commesso:

(i) nel suo interesse o vantaggio (art. 5, comma 1). Il ricorrere, accanto all'interesse o al vantaggio dell'ente, di un interesse personale dell'autore della condotta

illecita non vale ad escludere la sussistenza della responsabilità dell'ente, che è autonoma rispetto a quella del singolo. In proposito, si osserva che la legge chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che può non essere individuato ovvero non essere imputabile.

(ii) da un soggetto che, nell'effettivo organigramma societario, ricopre una posizione di vertice (rappresentanti, presidente, direttore generale, amministratori e/o direttori di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa – c.d. soggetti in posizioni apicali – art. 5 lett. a) - , ovvero la qualità di dipendente sottoposto alla direzione e vigilanza dei suddetti soggetti apicali (c.d. soggetti sottoposti – art. 5 lett. b). Si ritiene che ricadano nella suddetta ultima categoria non solo coloro i quali sono legati all'ente da un vincolo organico, ma anche coloro che, sebbene non sottoposti ad un vincolo di subordinazione, sono poi di fatto assoggettati all'esercizio di un potere di direzione e/o controllo da parte di coloro che si trovano in posizione apicale all'interno dell'ente. Problemi interpretativi riguardano, invece, soggetti non alle dipendenze dell'ente, come ad esempio collaboratori/consulenti esterni aventi rapporti contrattuali con l'impresa. Superando i contrasti giurisprudenziali sul punto, la Società – al fine di dare attuazione al Modello nel modo più efficace possibile – ha ritenuto di assoggettare anche i collaboratori esterni ad un sistema di regole preventive.

Il d.lgs. n. 231/2001 prevede che la responsabilità in capo all'ente (che si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato), e per l'effetto il conseguente trattamento sanzionatorio, possano essere esclusi in presenza di determinate condizioni:

- l'ente deve aver previsto un determinato assetto organizzativo e dei canoni comportamentali, in conseguenza dell'adozione e dell'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del fatto illecito previsto come presupposto della responsabilità e su impulso dell'organo di amministrazione;

- inoltre, una volta adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo [MOGC 231], la norma impone che venga istituito un Organismo di Vigilanza [O.d.V.] con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'effettiva osservanza del Modello in seno alla struttura dell'ente collettivo, rilevare la necessità di aggiornamento del MOGC 231, nonché sollecitare eventuali integrazioni e modifiche delle misure preventive contenute nel MOGC 231, funzionali alla minimizzazione degli specifici rischi-reato;
- le misure adottate dall'ente e contenute nel MOGC 231 devono ulteriormente essere state eluse fraudolentemente dagli autori materiali dell'illecito penale;
- nell'operato dell'Organismo di Vigilanza non sia ravvisabile una insufficiente ovvero una omessa vigilanza sul Modello.

Il decreto legislativo n. 231/2001 prevede, peraltro, la necessaria cumulabilità delle condizioni innanzi riportate. Diversamente, non ravvisandosi il rispetto delle prefate condizioni, potrà derivarne l'accertamento della responsabilità in capo all'ente da parte dello stesso giudice competente a conoscere e punire gli autori individuali del reato.

Il sistema così delineato è proteso a valorizzare, sia pure con un meccanismo di inversione probatoria, il rispetto in chiave esimente di adeguate e spontanee regole di diligenza fatte proprie dall'ente, finalizzate a prevenire il rischio che determinati reati vengano compiuti, in grado di rendere non rimproverabile all'ente la commissione di un reato previsto quale presupposto della responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001, consumato da un soggetto formalmente deputato ad incardinarne la politica sociale d'impresa.

In altri termini e con maggior sforzo esplicativo, l'adozione del MOGC 231 consente all'ente di rimuovere la presunzione di colpevolezza, dimostrando di aver fatto tutto ciò che era possibile, nell'ottica del rapporto tra "costi" e benefici, per evitare che il reato, individuato dalla norma come presupposto della sua responsabilità, giungesse a consumazione.

Pertanto, della commissione di uno dei reati di cui sopra può discendere la responsabilità a carico della società solo nel caso in cui alla medesima società possa imputarsi una c.d. 'colpa di organizzazione', vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di

controllo interno, nonché, più in generale, la mancata adozione ed attuazione di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il "Modello Organizzativo" citato), volte a prevenire o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti apicali e subalterni.

Occorre ulteriormente precisare che, se il fatto è stato commesso da amministratori, dirigenti, rappresentanti o preposti (c.d. soggetti in posizione apicale) la colpa si presume e, conseguentemente, spetterà all'ente provarne l'insussistenza. Se, invece, il fatto è stato commesso da dipendenti, la colpa d'organizzazione va provata da parte di chi nel processo penale sostiene l'accusa.

Ai sensi dell'art. 39 del D. Lgs. 231/01, l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale. Tuttavia, vige il generale e assoluto divieto di rappresentanza in un procedimento qualora il legale rappresentante sia ivi indagato o imputato del reato presupposto. A causa di tale condizione di incompatibilità e di conflitto di interessi sia processuale che sostanziale, al fine di tutelare la piena garanzia del diritto di difesa, l'ente provvede alla nomina di un difensore e/o ad una nuova nomina (laddove già individuato) da parte di un soggetto specificamente delegato.

In definitiva, pare oggi potersi affermare che con il d.lgs. n. 231 del 2001 la cultura della prevenzione ha fatto un dirompente ingresso nel sistema di gestione delle imprese, con una innegabile ampia diffusione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dalla normativa sulla *responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*.

2. I modelli di organizzazione gestione e controllo [MOGC 231]

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo a cui il d.lgs. n. 231/2001 si riferisce, è costituito da un insieme di regole comportamentali con finalità cautelare, adottate volontariamente dall'ente e tendenti a prevenire il verificarsi degli illeciti penali che costituiscono presupposto della responsabilità dell'ente.

Sopra detta attività preventiva non pare potersi risolvere in una formale adozione di strategie astrattamente idonee a contrastare il rischio-reato, ma dovrà tradursi in un processo continuo e ciclico.

Secondo le disposizioni normative contenute nel decreto, così come delle *best practice* adottate dall'entrata in vigore della norma e condivise dalla giurisprudenza, i MOGC 231 devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli/procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto della responsabilità dell'ente ex d.lgs. 231/2001;
- prevedere obblighi di informazione e relativi flussi nei confronti dell'O.d.V., deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC 231;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC 231;
- prevedere, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2-bis, dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

La necessaria attività volta all'identificazione dei possibili rischi a cui la struttura aziendale è esposta, comporta una mappatura delle attività a rischio calibrata sull'effettiva organizzazione, l'ambito territoriale in cui l'ente opera, sui precedenti giudiziari ecc. a cui dovrà far seguito l'identificazione e la valutazione delle effettive possibili modalità commissive degli illeciti, tenendo conto dei comportamenti sia dei soggetti interni che degli interlocutori esterni all'ente.

Conseguentemente, con l'adozione del presente Modello, l'ente redige e fa proprio un MOGC 231 adatto alla propria struttura e alle proprie attività, e dunque esente dal rischio di

una censura relativamente alla sua inefficacia e inidoneità a prevenire il verificarsi degli illeciti penali individuati dal d.lgs. 231/2001 come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

L'efficacia e l'idoneità del Modello di prevenzione rappresentano l'oggetto dell'eventuale sindacato ad opera del giudice penale nel procedimento volto ad accertare la sussistenza della responsabilità, o meno, in capo all'ente in conseguenza della consumazione di un illecito presupposto previsto dal d.lgs. 231/2001.

Deve a tal proposito fugarsi l'equivoco secondo il quale la commissione del reato-presupposto possa essere interpretato tout court come sintomo di inadeguatezza ed inefficacia del MOGC 231, secondo il quale la realizzazione del fatto previsto dalla norma come reato e che il Modello aveva la funzione di evitare proverebbe l'inidoneità e l'inefficacia del MOGC 231, poiché se così non fosse il reato non si sarebbe potuto verificare.

L'idoneità e l'efficacia del Modello dovranno, invece, essere apprezzati secondo un giudizio di prognosi postuma, svolgendo le valutazioni e collocandosi idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui il fatto di reato è stato posto in essere.

3. I reati-presupposto della responsabilità dell'ente

Si è già esposto che il d.lgs. 231/2001 prevede la possibile responsabilità amministrativa dell'ente come diretta conseguenza del verificarsi, ad opera di una persona fisica in relazione con l'ente stesso, di un illecito penale al momento del reato previsto dalla norma come presupposto della responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le previsioni della normativa emanata nel 2001 sono state nel tempo interessate da molteplici e variegate integrazioni ed interventi novativi.

Invero, all'atto della sua emanazione, il d.lgs. 231/2001 era circoscritto ai reati ed illeciti nei rapporti tra privati e Pubblica Amministrazione, alle fattispecie di frode nelle pubbliche sovvenzioni, di truffa in danno dello Stato o di ente pubblico e all'indebita percezione di finanziamenti, alla corruzione e concussione.

Il catalogo dei reati presupposto, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, è andato con il tempo sempre più ad ampliarsi comprendendo numerose fattispecie di reato, estranee alle previsioni originarie, e pertanto non sempre a queste vicine per omogeneità o interessi giuridicamente protetti, come è ben chiaro dall'esame degli articoli compresi dal 24 al 25-duodevicies, contenuti nel capo I, sezione III del d.lgs. n. 231/2001.

Le fattispecie di reato rilevanti in base all'originaria stesura del d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

(a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea, (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, (c) reati in materia societaria (ivi compresi i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati), (d) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, (e) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, (f) reati contro la personalità individuale, (g) reati di abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato, (h) delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, (i) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, (j) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, (k) reati transnazionali, (l) delitti informatici e di trattamento illecito di dati, (m) delitti in materia di violazione del diritto di autore, (n) delitti contro l'industria e commercio, (o) delitti di criminalità organizzata, (p) delitti contro l'amministrazione della giustizia, (q) reati ambientali, (r) delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero, (s) delitti in tema di razzismo e xenofobia, (t) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, (u) reati tributari, (v) reati di contrabbando, (w) delitti contro il patrimonio culturale, (x) riciclaggio dei beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Nello specifico i reati cui si applica la disciplina sono i seguenti:

a) REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRO IL PATRIMONIO DELLO STATO O DI ALTRO ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA (ARTT. 24 E 25):

1) malversazione di erogazioni pubbliche (*dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea*);
2) indebita percezione di erogazioni pubbliche *(dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea)*;
3) turbata libertà degli incanti;
4) turbata libertà del procedimento di scelta del contraente;
5) frode nelle pubbliche forniture *(in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea)*;
6) truffa *in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea*;
7) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche *in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea*;
8) frode informatica *(in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea)*;
9) frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale;
10) peculato *in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea*;
11) indebita destinazione di denaro o cose mobili *in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea*;
12) peculato mediante profitto dell'errore altrui *in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea*;
13) concussione;
14) corruzione per l'esercizio della funzione;
15) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
16) corruzione in atti giudiziari;
17) induzione indebita a dare o promettere utilità;
18) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
19) istigazione alla corruzione;
20) peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
21) traffico di influenze illecite.

b) FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-*BIS*):

1) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
2) alterazione di monete;
3) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
4) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
5) falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
6) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
7) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
8) uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
9) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
10) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

c) REATI SOCIETARI (ART. 25-*TER*):

1) false comunicazioni sociali;
2) false comunicazioni sociali delle società quotate;
3) false comunicazioni sociali di lieve entità;
4) falso in prospetto[1];
5) impedito controllo[2];
6) formazione fittizia del capitale;
7) indebita restituzione dei conferimenti;
8) illegale ripartizione degli utili e delle riserve;

1 L'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262 (recante disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari ed anche nota come "Legge sul risparmio") ha inserito la fattispecie del falso in prospetto nel novero dei reati previsti dal D. Lgs. 58/98 (TUF), nel dettaglio all'art. 173-*bis*, abrogando, al contempo, l'art. 2623 c.c.

La conseguenza della suddetta abrogazione sembrerebbe coincidere con la fuoriuscita dell'illecito di falso in prospetto dal novero dei c.d. reati presupposto e, dunque, con il conseguente venir meno della responsabilità amministrativa dell'ente.

Questa parrebbe essere la tesi accolta dalla maggioritaria dottrina; tuttavia, riteniamo opportuno dare rilevanza a tale reato, sul presupposto di orientamento, seppur minoritario, il quale ritiene che, nonostante la trasposizione della fattispecie nel TUF, il falso in prospetto continui a rilevare al fine dell'insorgenza della responsabilità dell'ente.

2 L'articolo 37, comma 35 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha modificato l'articolo 2625, primo comma, del codice civile escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori; l'impedito controllo da parte dei revisori è ad oggi disciplinato dall'art. 29 D. Lgs. 39/2010, il quale prevede che "1. I componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a 75.000 euro. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a 75.000 euro e dell'arresto fino a 18 mesi, 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio".

9) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante;
10) operazioni in pregiudizio dei creditori;
11) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
12) illecita influenza sull'assemblea;
13) aggiotaggio;
14) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
15) omessa comunicazione del conflitto di interessi;
16) corruzione tra privati;
17) istigazione alla corruzione tra privati;
18) false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.

Per quanto riguarda il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione si segnala che l'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha abrogato l'articolo 2624 c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione). Il D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha introdotto al contempo l'art. 27, che prevede la fattispecie di "falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale"; la nuova fattispecie risulta di più ampia applicazione rispetto alla precedente, in quanto disciplina altresì l'ipotesi di reato da parte del revisore di un ente di interesse pubblico. Tuttavia, in base a quanto stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione penale con la pronuncia n. 34476/2011, il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non rientra nel novero dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 in quanto questo richiama espressamente l'art. 2624 c.c. il quale è stato formalmente abrogato. Pertanto, in ottemperanza al principio di legalità stabilito dallo stesso art. 2 del D. Lgs. 231/01, non essendo stato modificato l'art. 25-ter del Decreto nel richiamo espresso all'art. 2624 c.c., in base a quanto deciso dalla Corte deve ritenersi che il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non sia sussistente ai sensi della responsabilità amministrativa delle imprese.

d) REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25-*QUATER*)

e) PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 *QUATER.1*)

f) REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-*QUINQUIES*):

1) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
2) prostituzione minorile;
3) pornografia minorile;
4) detenzione o accesso a materiale pornografico;
5) pornografia virtuale;
6) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
7) tratta di persone;
8) acquisto e alienazione di schiavi;
9) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
10) adescamento di minorenni.

g) REATI DI ABUSO O COMUNICAZIONE ILLECITA DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DI MANIPOLAZIONE DI MERCATO (ART. 25-*SEXIES*):

1) abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate;
2) manipolazione del mercato.

h) OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-*SEPTIES*)

i) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÈ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-*OCTIES*)[3]

j) DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI (ART. 25-*OCTIES.*1):

1) indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;

3 Il D. Lgs. 195/2021, recante attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, per i reati di cui agli artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter1 c.p. ha esteso le fattispecie di reato presupposto dei delitti citati anche ai delitti colposi e alle contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi.

2) detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;
3) frode informatica *aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale*;
4) trasferimento fraudolento di valori;

oltre che ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

k) REATI TRANSNAZIONALI (L. 146/2006, ART. 10):

1) associazione per delinquere;
2) associazione di tipo mafioso;
3) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
4) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
5) disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
6) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
7) favoreggiamento personale.

Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

l) DELITTI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24-*BIS*):

1) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;

2) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
3) detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
4) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
5) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico;
6) danneggiamento di sistemi informatici e telematici;
7) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse;
8) detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici;
9) detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
10) estorsione;
11) falsità relativamente a documenti informatici;
12) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica;
13) omessa comunicazione o comunicazione non veritiera di informazioni, dati, elementi di fatto rilevanti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica nazionale.

m) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE (ART. 25 – *NOVIES*):

1) delitti in violazione della legge a protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio.

n) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO (ART. 25 – *BIS.1*):

1) turbata libertà dell'industria e del commercio;
2) illecita concorrenza con minaccia o violenza;
3) frodi contro le industrie nazionali;
4) frode nell'esercizio del commercio;
5) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
6) vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
7) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
8) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

o) DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA (ART. 24 – *TER*):

1) associazione per delinquere (*anche finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina e in materia di prelievi e di trapianti di organi e di tessuti*);
2) associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
3) scambio elettorale politico-mafioso;
4) sequestro di persona a scopo di estorsione;
5) associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
6) illegale fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché armi comuni da sparo.

p) DELITTI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA (ART. 25 – *DECIES*):

1) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

q) REATI AMBIENTALI (ART. 25 – *UNDECIES*):

1) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
2) distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;
3) inquinamento ambientale;
4) disastro ambientale;
5) delitti colposi contro l'ambiente;
6) traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;
7) circostanze aggravanti (delitti di associazione a delinquere anche di tipo mafioso e straniere in materia ambientale);
8) illeciti scarichi di acque reflue;
9) attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
10) violazioni in materia di bonifica dei siti;
11) violazioni in tema di comunicazione, tenuta registri obbligatori e formulari ambientali;
12) traffico illecito di rifiuti;
13) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;

14) superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria;
15) violazioni in tema di importazione, esportazione e commercio delle specie animali e vegetali protette;
16) violazioni delle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente;
17) inquinamento doloso o colposo provocato dai natanti.

r) DELITTI IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE E CONDIZIONE DELLO STRANIERO (ART. 25 – *DUODECIES*):

1) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
2) procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

s) DELITTI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25 – *TERDECIES*):

1) propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa.

t) REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25 – *QUATERDECIES*):

1) frode in competizioni sportive;
2) esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

u) REATI TRIBUTARI (ART. 25 – *QUINQUIESDECIES*):

1) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
2) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
3) dichiarazione infedele *nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro*;
4) omessa dichiarazione *nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro*;
5) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
6) occultamento o distruzione di documenti contabili;

7) indebita compensazione *nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro*;
8) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

v) CONTRABBANDO (ART. 25 – *SEXIESDECIES*)[4]:

1) contrabbando per omessa dichiarazione;
2) contrabbando per dichiarazione infedele;
3) contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine;
4) contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti;
5) contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti;
6) contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento;
7) contrabbando di tabacchi lavorati;
8) circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati;
9) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati;
10) equiparazione del delitto tentato a quello consumato;
11) circostanze aggravanti del contrabbando;
12) recidiva nel contrabbando;
13) sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici;
14) sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati;
15) circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi;
16) circostanze attenuanti;
17) vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita;
18) fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche;
19) associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche;
20) sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche;
21) circostanze aggravanti;

[4] Per le condotte indicate dai nn. 1) a 12), le violazioni costituiscono reato (quindi anche ai sensi del D. Lgs. 231/01) quando l'ammontare dei diritti di confine dovuti è superiore a € 10.000 ovvero ricorra una delle circostanze di cui all'art. 88, co. 1, lett. da a) a d) All. I D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141, ai sensi dell'art. 96, co. 1 All. I D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141.

22) alterazione di congegni, impronte e contrassegni;
23) deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa;
24) irregolarità nella circolazione.

w) DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 – *SEPTIESDECIES*):

1) furto di beni culturali;
2) appropriazione indebita di beni culturali;
3) ricettazione di beni culturali;
4) falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
5) violazioni in materia di alienazione di beni culturali;
6) importazione illecita di beni culturali;
7) uscita o esportazione illecite di beni culturali;
8) distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;
9) contraffazione di opere d'arte.

x) RICICLAGGIO DEI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART.25 – *DUODEVICIES*):

1) riciclaggio di beni culturali;
2) devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

y) INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE (ART.23).

4. 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 verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
c) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-duodevicies del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
d) l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
e) 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 dell'ente stesso.

5. Delitti tentati

L'art. 26 del D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente che nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) 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.

In riferimento ai reati tributari (di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001), sebbene secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 74/2000, la condotta illecita non assuma rilevanza penale a solo livello di tentativo, con il recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. "Direttiva PIF"), rilevano quali illeciti presupposto della colpevolezza dell'ente le condotte di cui agli artt. 2, 3 e 4 del D. Lgs. n. 74/2000 anche se realizzati nella forma tentata, solo se ricorrono le seguenti quattro condizioni:

a) l'evasione deve avere ad oggetto un importo qualificato ("*danno complessivo pari o superiore a euro 10.000.000*"),

b) l'evasione deve avere ad oggetto la sola imposta sul valore aggiunto,
c) deve trattarsi di fatti transnazionali connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea,
d) il fatto contestato di cui agli artt. 2 e 3 non deve integrare il reato previsto dall'articolo 8 del D. Lgs. 74 del 2000.

6. I soggetti destinatari del d.lgs. n. 231/2001

L'art. 1, comma II del d.lgs. n. 231/2001, nell'individuare l'ambito di applicazione delle disposizioni sulla responsabilità amministrativa a carico degli enti, prevede che le disposizioni in esso contenute trovino applicazione e siano destinate agli "*enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*".

La lettura del comma III di prefata norma esclude che il d.lgs. 231/2001 possa trovare applicazione nei confronti dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e di quelli che svolgono un pubblico servizio sprovvisti di finalità di lucro, nonché di quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

D'altra parte, secondo interpretazione oggi pacifica, il decreto assoggetta a responsabilità gli enti che, seppure pubblici, operino orientati dal fine di lucro e conformandosi ad una gestione tendente a criteri di economicità, sottoposti ad uno statuto e con veste privatistici.

7. Le sanzioni applicabili all'ente

Il trattamento sanzionatorio applicabile all'ente, derivante da illecito amministrativo dipendente dal reato della persona fisica, risulta stabilito all'art. 9 del d.lgs. n. 231/2001, in forza del quale è possibile distinguere tra:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Deve sin d'ora tenersi in considerazione che il procedimento volto all'accertamento della responsabilità e alla successiva applicazione delle sanzioni è interamente devoluto alla cognizione del giudice penale, secondo il rito previsto dal codice di procedura penale.

Prima di procedere con una sommaria esposizione delle sanzioni applicabili all'ente, deve sottolinearsi come il tenore afflittivo dell'intero arsenale sanzionatorio a disposizione del giudice è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, già nella fase delle indagini preliminari.

La sanzione pecuniaria è indefettibile in caso di condanna a seguito dell'accertamento della responsabilità amministrativa a carico dell'ente. La sua quantificazione, all'interno di un minimo e di un massimo stabiliti dalla norma di riferimento ed espressi in *numero di quote,* avviene in ragione di un duplice ordine di parametri:

- determinazione del valore monetario della singola *quota*, avuto riguardo alle condizioni economico-patrimoniali dell'ente;
- ponderazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare la commissione di ulteriori illeciti, e conseguente determinazione del numero di quote che costituisce la sanzione da applicare.

L'articolato meccanismo di individuazione della sanzione lascia dunque spazi di discrezionalità applicativa al giudice in corrispondenza della gravità oggettiva e soggettiva del fatto, e tiene in considerazione anche la capacità patrimoniale dell'ente.

Affiora per tale via la finalità di prevenzione generale e speciale del disposto legislativo. Invero, i potenziali destinatari del precetto non potranno riporre il proprio affidamento su una eventuale sproporzione tra la sanzione comminata e le condizioni patrimoniali e finanziarie dell'ente, tale da lasciarlo indifferente sul piano patrimoniale, ovvero da rendere vantaggioso comunque l'illecito.

Le sanzioni interdittive, previste all'art. 9 del d.lgs. n. 231/2001 ed applicabili per ipotesi di peculiare gravità, costituiscono uno strumento con forte capacità di dissuasione e/o intimidazione, e possono consistere (i) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, (ii) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, (iii) nel divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, (iv) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi, (v) nel divieto di pubblicizzare beni e servizi resi. Si tratta, con plastica evidenza, di misure in grado di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. In particolare, la sanzione dell'interdizione dallo svolgimento dell'attività viene concepita come *extrema ratio*, in ragione del suo alto grado di invasività.

Tuttavia, il d.lgs. n. 231/2001 prevede che nell'ipotesi in cui la sanzione interdittiva sia applicata:

a) verso enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità, nel caso in cui dall'interruzione possa derivare un grave pregiudizio alla collettività;
b) quando l'applicazione di tale sanzione possa causare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, avuto riguardo alle dimensioni dell'ente e alle condizioni economiche del territorio in cui opera;
c) quando l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231. In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria;

il giudice debba disporre, in luogo della sanzione interdittiva, il commissariamento dell'attività per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che avrebbe applicato,

così consentendo la prosecuzione dell'attività, onerando il commissario della riorganizzazione dell'ente con l'adozione di un MOGC 231 idoneo a prevenire il verificarsi di reati presupposto previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (ex art. 17 del D. Lgs. 231/2001):

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La confisca è una sanzione obbligatoria, principale e generale da disporsi con la sentenza di condanna (art. 19 del Decreto) e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria,

del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In realtà il Decreto prevede altre forme di ablazione patrimoniale, pur in assenza di sentenza di condanna. La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6 comma 5 che prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile, in virtù della prova liberatoria fornita, dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale; in tal caso, la confisca ha funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto e carattere preventivo cioè neutralizza ogni rischio oggettivo connesso alla ricaduta del profitto nella sfera dell'ente.

L'art. 15, comma 4 prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa allorquando questa sia disposta da parte del commissario giudiziale e in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente quando ricorrono i requisiti previsti (l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione ovvero l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale).

L'art. 19, comma 2 bis prevede inoltre che quando la confisca abbia ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 dicembre 2012, n. 231, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, si applica l'articolo 104 bis, commi 1-septies, 1-octies, 1-novies e 1-decies, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale.

Infine, l'art. 23 prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività quale sanzione principale in violazione degli obblighi e dei divieti imposti allo stesso attraverso una sanzione o una misura cautelare interdittiva.

La pubblicazione della sentenza di condanna, infine, può essere ordinata dal giudice solo quando, oltre alla sanzione pecuniaria, venga irrogata anche una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

8. Le linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa approvate dal Ministero della Giustizia con riferimento al settore del trasporto pubblico

L'art. 6, comma terzo, d.lgs. 231/2001 prevede la possibilità che i modelli di organizzazione e gestione siano adottati sulla base di linee guida predisposte dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicate al Ministero della Giustizia.

La Cavourese S.p.A., (d'ora in avanti anche "Cavourese" o "Società"), come da oggetto sociale, svolge l'esercizio di autoservizi di linea, autonoleggi ed autotrasporti in genere.

Per tale settore, su iniziativa di Confindustria ed in particolare dell'Associazione datoriale *Asstra*, è stato elaborato un documento denominato "*Codice Etico e di Comportamento e Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali ai sensi del d.lgs. 231/01*" approvato in via definitiva dal Ministero di Giustizia nel 2005 e, a seguito di aggiornamento, nuovamente approvato dal Ministero della Giustizia prima nel 2008 e poi nel 2013 ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 231/2001.

Deve tuttavia ricordarsi che ogni Modello di organizzazione e gestione aziendale ai sensi del D.Lgs. 231/2001 deve essere redatto con riguardo alla concreta realtà aziendale a cui si riferisce, per tale ragione ben potendo discostarsi dalle Linee Guida.

La Cavourese S.p.A., quindi, ha realizzato il presente Modello organizzativo tenendo a mente la propria realtà organizzativa e funzionale, ed anzitutto il dettato normativo di riferimento.

Parte II: La realtà aziendale della Cavourese S.p.A.

1. Natura giuridica, attività prevalente e assetto organizzativo della Cavourese S.p.A.

La Cavourese S.p.A., è una società per azioni che opera principalmente nei servizi di trasporto pubblico locale, trasporto scolastico e maestranze, linee turistiche e noleggio autobus sia per clienti privati che pubblici.

L'attuale modello di governo societario della Cavourese S.p.A. presenta il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei Soci ed un Organo di Controllo. È poi presente un soggetto incaricato della revisione contabile e della certificazione dei bilanci della Società.

L'organizzazione aziendale interna è definita da un organigramma (Allegato 4), il cui contenuto descrittivo è da intendersi parte integrante del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, rappresentando la situazione organizzativa aziendale all'atto di adozione del presente aggiornamento.

Nell'eventualità che la Cavourese S.p.A. espleti attività per conto di enti terzi (in virtù di convenzioni, contratti, deleghe) sarà tenuta anche in ciò all'osservanza del proprio MOGC 231, e, ove da tali enti terzi richiesto e per quanto non in conflitto con il proprio MOGC 231, anche dei principi dei differenti MOGC 231 degli enti terzi.

2. Sistema delle procure adottato dalla Cavourese S.p.A.

Il conferimento dei poteri avviene in ragione delle esigenze operative aziendali, ed in raccordo con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

La procura è quel negozio giuridico unilaterale, avente rilevanza esterna, con cui la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Il presente Modello richiede che le procure siano comunicate ufficialmente al destinatario mediante una lettera d'incarico, redatta su carta intestata della Società, da trasmettere al procuratore unitamente all'atto di conferimento della procura, redatto da pubblico ufficiale e contenente le istruzioni, l'oggetto, i limiti di esercizio dei poteri oggetto di procura, il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello organizzativo.

Le procure in corso alla data del presente aggiornamento sono quelle pubblicate presso i pubblici registri della competente CCIAA.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ottica del potenziale mutamento dell'organizzazione interna, verifica il sistema di procure per un controllo di coerenza delle stesse con il sistema organizzativo aziendale in occasione delle modificazioni dell'uno o delle altre.

Ogni mutamento al sistema di procure deve essere comunicato all'Organismo di Vigilanza mediante comunicazione che esponga l'avvenuto conferimento, l'oggetto della stessa e il destinatario del potere di firma. L'Organismo di Vigilanza può segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di valutare eventuali modifiche alle procure, specialmente nel caso in cui si imponga un loro aggiornamento per effetto di cambiamenti organizzativi nella struttura della Società, ovvero allorché la qualifica del destinatario non trovi corrispondenza con i poteri conferiti.

Il controllo svolto sullo specifico punto dall'Organismo di Vigilanza dev'essere unicamente preordinato a garantire l'adeguata prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/01.

3. L'adozione del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 da parte della Cavourese S.p.A.

3.1 Obiettivi perseguiti

La Società, al fine di garantire trasparenza e correttezza alla propria attività, oltre che per accrescere l'immagine d'integrità nei propri *stakeholders*, ha ritenuto di adottare un Modello

di organizzazione e di gestione come previsto dal d.lgs. n. 231/2001. L'adozione di tale Modello, infatti, rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto o comunque nell'interesse della Società affinché gli stessi adottino comportamenti corretti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati indicati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, unitamente a tutti i suoi allegati, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione che provvede ad ogni suo aggiornamento.

Il presente aggiornamento del Modello è approvato con delibera del C.d.A. del 16/10/2025.

Con l'adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Società, per i componenti degli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società e i relativi componenti), per i dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società medesima (collaboratori, consulenti, fornitori, partner, ecc.).

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema consentono alla Società di beneficiare dell'esonero di responsabilità previsto dal D. Lgs. 231/2001 e di ridurre il rischio di eventi pregiudizievoli entro livelli accettabili intervenendo direttamente sulla probabilità che l'evento si verifichi e sull'impatto dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione affida all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia nonché sulla corretta applicazione del Modello 231 stesso, e di presidiarne l'aggiornamento attraverso la formulazione di relative proposte motivate.

3.2 Le finalità del Modello Organizzativo di gestione e controllo

Con la redazione del Modello Organizzativo la Società ha definito un complesso e strutturato organico di principi e di protocolli di controllo, rapportato alle specifiche attività ed esigenze aziendali e mirato a prevenire il compimento dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001. Tramite l'individuazione delle attività sensibili e dei processi aziendali "a rischio reato" e

l'individuazione dei protocolli di controllo a loro presidio, la Società realizza anche gli obiettivi di:

- introdurre nei soggetti che operano in nome e per conto, o comunque nell'interesse, di essa la consapevolezza che la commissione dei reati presupposto di cui al decreto legislativo 231/2001 costituisce una fonte di responsabilità non solo per il soggetto agente (la persona fisica che li commette) ma anche per la Società stessa, e che per la tutela di quest'ultima è necessario il rispetto del Modello (ossia dei principi, delle procedure e dei protocolli che ne costituiscono il contenuto);
- ribadire che tali forme di illecito sono condannate dalla Cavourese S.p.A. (anche se da tali comportamenti la Società possa trarne un qualche apparente vantaggio) poiché contrarie alle norme di Legge oltre che in contrasto con i propri principi etico-sociali;
- permettere di effettuare un monitoraggio continuo sulle attività sensibili e sui processi aziendali a rischio reato e di intervenire con tempestività per prevenire o contrastare la commissioni dei reati individuati dal decreto.

3.3 Struttura del Modello: parte generale e parte speciale in funzione delle diverse aree di reato

Il presente Modello è articolato in due sezioni distinte: "parte generale" e "parte speciale" o - meglio - varie "parti speciali" le quali sono dedicate alle diverse tipologie di reato previste dal decreto.

Nella presente parte generale sono affrontati i seguenti argomenti (v. art. 6):

- i principi generali del d. lgs. n. 231/2001;
- le tematiche riguardanti l'istituzione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, anche con riguardo ai flussi informativi diretti al medesimo Organismo (O.d.V.) circa l'operatività aziendale;
- la formazione dei destinatari del Modello, da eseguirsi a valle della delibera di approvazione del Modello stesso;

- la diffusione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- il sistema disciplinare – sanzionatorio, volto a sanzionare le condotte difformi a quanto prescritto nel Modello organizzativo;
- le modalità di individuazione delle attività sensibili e dei processi aziendali a rischio reato, le tecniche di analisi e valutazione dei rischi rilevati, le metodologie di base per la redazione dei protocolli di controllo a presidio dei rischi rilevati;
- le modalità di segnalazione interna ("Whistleblowing").

La Parte Speciale è composta da una serie di capitoli dedicati ai reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e la cui probabilità di accadimento è stata ritenuta rilevante in considerazione della specifica attività svolta dalla Società.

In particolare, in base alle risultanze della analisi, individuazione e valutazione dei rischi vengono individuati i seguenti capitoli:

- **Parte Speciale "A"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati previsti dagli artt. 24 e 25 del decreto, ossia per i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- **Parte Speciale "B"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione dei c.d. reati societari di cui all'art. 25-ter del decreto;
- **Parte Speciale "C"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati di cui all'art. 25-octies del decreto, di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- **Parte Speciale "D"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati previsti dall'art. 25-quinquiesdecies del decreto, ossia per i reati tributari;

- **Parte Speciale "E"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati di cui all'art. 25-quinquies e all'art. 25-duodecies del Decreto;
- **Parte Speciale "F"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati previsti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi dell'art. 25-septies del decreto;
- **Parte Speciale "G"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati ambientali di cui all'art. 25-undecies del decreto;
- **Parte Speciale "H"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione di reati informatici e di trattamento illecito di dati, reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e dei reati in tema di violazione del diritto d'autore ex art. 24 bis, 25 bis e 25 novies del Decreto;
- **Parte Speciale "I"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione del delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 25-decies del Decreto;
- **Parte Speciale "J"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione del reato di contrabbando di cui all'art. 25-sexiesdecies del Decreto;
- **Parte Speciale "K"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione dei delitti di criminalità organizzata e dei reati transnazionali di cui all'art. 24-ter del Decreto ed all'art. 10 della L. 146/2006;
- **Parte Speciale "L"** determina i presidi del Modello mirati a scongiurare la commissione dei reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori di cui all'art. 25-octies.1 del Decreto.

Il Modello consta, inoltre, degli Allegati elencati nella parte X del presente Modello.

Si precisa che rispetto alle attività sopra rappresentate, la Società ha dunque tenuto conto:

- delle prescrizioni del decreto;

- del Codice Etico adottato dalla Società;
- delle Linee Guida elaborate da Confindustria ed in particolare dell'Associazione datoriale *Asstra*;
- UNI EN ISO 9001:2015 Sistemi di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 Sistemi di gestione ambientale;
- UNI ISO 45001:2023 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso.

3.4 Mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali

La mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali (Allegato 2) consente di individuare, con particolare dettaglio, le attività sensibili e i processi aziendali in relazione ai quali è ravvisabile un rischio di commissione di illeciti a vantaggio o nell'interesse dell'ente dai quali possa discendere, per l'ente stesso, una responsabilità ex. D. Lgs. 231/01.

Lo scopo della mappatura delle attività/processi sensibili dunque è:

- descrivere il profilo di rischio delle attività/processi aziendali cosiddetti "sensibili" rispetto alla commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- associare un livello di rischiosità "intrinseco" – ossia legato alle condizioni ambientali del settore di riferimento, che possono prescindere dai sistemi di controllo della Cavourese S.p.A. - ad ogni singola attività/processo "sensibile" e relativo reato associato.

A seguito dell'analisi del contesto aziendale, sono state dunque identificate per la Società:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto,
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

L'analisi, riportata nella "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", di cui all'Allegato 2, ha interessato le attività sensibili alla commissione di alcuni dei reati di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto (reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea), di alcuni dei reati di cui all'art. 24-*bis* (reati informatici), di alcuni dei reati di falsità in strumenti e segni di riconoscimento di cui all'art. 25-*bis,* di alcuni dei reati di cui all'art.25-*ter* del Decreto (c.d. reati societari, compreso il reato di "corruzione – e istigazione alla corruzione tra privati"), dei reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinquies,* dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-*septies,* dei delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio di cui all'art. 25-*octies,* di alcuni dei reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori di cui all'art. 25 *octies.1*, di alcuni dei reati in materia di violazione del diritto di autore di cui all'art. 25-*novies,* dei reati contro l'amministrazione della giustizia di cui all'art. 25-*decies,* di alcuni dei reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies,* di alcuni dei reati transnazionali, della fattispecie di cui all'art. 25-*duodecies,* dei reati tributari di cui all'art.25-*quinquiesdecies* e dei reati di contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies*.

I reati di terrorismo di cui all'art. 25-*quater,* i reati di cui all'art. 25-*quater.1,* i reati di abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato di cui all'art 25-*sexies,* i delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-*bis.1,* i reati di criminalità organizzata (con l'esclusione dell'associazione per delinquere ex art. 416 c.p.), i reati in tema di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies*, i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25-*quaterdecies*, i delitti contro il patrimonio culturale di cui all'art. 25-*septiesdecies*, i reati di riciclaggio dei beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all'art. 25-*duodevicies*, e alcuni dei reati di cui alle categorie del precedente paragrafo non riportati nell'Allegato 2

sono stati analizzati in sede di mappatura delle attività e dei processi strumentali. Tuttavia, dopo un'attenta valutazione preliminare, supportata dall'ampio ciclo di interviste e verifica documentale in azienda, rispetto ad essi non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto è inverosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato).

Per quanto attiene al reato di associazione per delinquere, ex art. 416 c.p., l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali.

In sostanza, pur non potendosi escludere del tutto il richiamo dell'associazione per delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile e di *cost-effectiveness* dei processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i protocolli di controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa delle fattispecie presupposto identificate in mappatura può trovare realizzazione. In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto fine possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali). A seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. "Direttiva PIF"), sempre limitatamente alle fattispecie di reato già individuate in mappatura, tale accezione si considera comprensiva anche dei casi di perseguimento di finalità illecite lesive degli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Per quanto attiene al reato di "autoriciclaggio" introdotto dalla L. 186/2014 sub art. 25-octies del D. Lgs. 231/01, l'analisi, alla luce del rigoroso rispetto dei principi espressi dall'art. 2 e 3 del D. Lgs. 231/01, con particolare riferimento alla tassatività delle fattispecie presupposto, è stata condotta secondo due profili:

- considerando il reato di autoriciclaggio come modalità con cui potrebbero essere impiegati, sostituiti o trasferiti, nell'ambito dell'attività economico-imprenditoriale della Società, il denaro, i beni o altre utilità provenienti da reati che già costituiscono fattispecie presupposto ai fini del D. Lgs. 231/01 oggetto di mappatura nell'analisi del rischio. In concreto, il reato di autoriciclaggio può essere considerato in tal senso come reato "strumentale" alle fattispecie presupposto già identificate in mappatura. Secondo questo profilo, i protocolli di controllo del reato "fonte" dell'autoriciclaggio, con esclusivo riferimento alle categorie di reato che rientrano nell'elenco delle fattispecie presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono quelli stabiliti nella parte speciale del Modello per ogni macro-categoria di reato;
- considerando, inoltre, l'autoriciclaggio con attenzione al momento consumativo del reato stesso, con particolare riferimento alla clausola modale della norma che evidenzia, affinché si realizzi il reato di autoriciclaggio, la necessità di condotte volte ad ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissione di un qualsiasi delitto /contravvenzione punita con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi (quindi anche di quelli non oggetto di mappatura).

  Secondo questo profilo le analisi si sono concentrate sulla tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria, essendo questi i processi in cui è concretamente ipotizzabile la condotta di ostacolo concreto all'identificazione della provenienza delittuosa, con particolare ma non esclusivo riferimento ai flussi connessi a operazioni di natura non ordinaria, quali fusioni, acquisizioni, cessioni di rami d'azienda, finanziamenti soci o intercompany, investimenti e gestioni dell'asset e degli investimenti, ecc.

  Rispetto a tale profilo, sono stati integrati gli ulteriori principi comportamentali e i protocolli indicati nella Parte Speciale C.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse, le Funzioni ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti.

L'analisi del potenziale profilo di rischio della Società costituisce il presupposto necessario per consentire a Cavourese S.p.A. di definire ed adottare un Modello ragionevolmente idoneo a prevenire le più comuni modalità di realizzazione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001. Tuttavia, le analisi effettuate per la rilevazione del potenziale profilo di rischio aziendale non consentono di escludere a priori che altre modalità di commissione dei reati (differenti da quelle ipotizzate nel corso dell'analisi) possano verificarsi all'interno dell'organizzazione, anche a prescindere dall'implementazione del Modello medesimo.

A questo proposito si sottolinea che il profilo di rischio rimane potenziale in quanto individuato come "rischio inerente" cioè implicito nella natura stessa dell'attività, indipendentemente dalle misure introdotte per ridurre l'impatto (economico/patrimoniale) e la probabilità di accadimento di un evento avverso (commissione di un illecito) comprese le attività di controllo adottate.

Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile, secondo una metodologia di *risk assessment* basata sui seguenti elementi e riportata nell'Allegato 3:

1. identificazione e ponderazione dei due macro assi per l'analisi del rischio:
   - asse probabilità, indicativo del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi;
   - asse impatto, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio;
2. assegnazione e ponderazione, per ognuno dei macro assi, di specifici parametri di valutazione, secondo il seguente schema:

- Per l'asse probabilità:
  - frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore

economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);

- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato (es. presunta "facilità" di realizzazione del comportamento delittuoso rispetto al contesto di riferimento);
- eventuali precedenti di commissione dei reati nella Società o più in generale nel settore in cui essa opera.

- Per l'asse impatto:
  - gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 nello svolgimento dell'attività;
  - potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla Società a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire una leva alla commissione della condotta illecita da parte del personale aziendale;

3. assegnazione di uno *scoring* ad ogni parametro di valutazione sulla base di una scala qualitativa (ad es. molto basso - basso - medio- alto - molto alto);

4. definizione dello *scoring finale* (di asse e totale) e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio in base allo stesso, qualificato nel seguente modo: ROSSO – rischio alto, GIALLO – rischio medio, VERDE – rischio basso.

Si fa presente che le variabili di cui sopra sono state utilizzate al fine di definire una gradazione del rischio generale associato alle singole attività/processi sensibili.

Con riferimento ai reati di cui all'art. 25 – *septies* del D. Lgs. 231/01 (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime di cui agli artt. 589 e 590 comma III c.p.), vista la specificità tecnica dei singoli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro richiesti dal D. Lgs. 81/08, le variabili d'analisi sopra esposte non sono state applicate e per tali aree si rimanda alle valutazioni di rischio esplicitate nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato ai sensi del D. Lgs. 81/08.

Con riferimento al reato di cui all'art. 346 *bis* del c.p. (traffico di influenze illecite), in considerazione del fatto che la Suprema Corte ha altresì chiarito che la norma sanziona in

via preventiva e anticipata, il fenomeno della corruzione, sottoponendo a sanzione penale tutte quelle condotte, in precedenza irrilevanti, prodromiche rispetto ai reati di corruzione, consistenti in accordi aventi ad oggetto le illecite influenze su un pubblico agente che uno dei contraenti (il trafficante) promette di esercitare in favore dell'altro (l'interessato all'atto) dietro compenso (per sé o altri o per remunerare il pubblico agente)" (cfr. Cass. Pen., Sez. VI, n. 1182/2022) e che quindi tale fattispecie è prodromica alla eventuale e successiva realizzazione dei reati di cui agli artt. 319 e 319-ter c.p., sempreché l'utilità promessa o data all'intermediario abbia natura economica, alle variabili d'analisi sopra esposte è stato applicato il livello massimo di *scoring* previsto in relazione ai reati di corruzione/istigazione alla corruzione.

3.5 Attività e processi aziendali a potenziale "rischio-reato"

A seguito delle analisi preliminari del contesto aziendale, sono state dunque individuate le attività nell'ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette attività "sensibili"), nonché i processi aziendali nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di alcune tipologie di reati (cosiddetti processi "strumentali").

In particolare, le analisi hanno riguardato: a) i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il Patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea; b) i delitti informatici; c) i delitti di criminalità organizzata; d) alcuni dei reati di falsità in strumenti e segni di riconoscimento; e) i reati societari (ivi compreso il reato di "corruzione e istigazione alla corruzione tra privati"); f) i reati contro la personalità individuale; g) reati transnazionali; h) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; i) i delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; j) i delitti in materia di indebito utilizzo di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori; k) alcuni dei delitti in materia di violazione del diritto di autore; l) i delitti contro l'amministrazione della giustizia; m) reati ambientali;

n) delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero; o) reati tributari; p) reati di contrabbando.

In considerazione delle peculiarità del business aziendale svolto dalla Cavourese S.p.A. e della struttura interna adottata, le attività "sensibili" e i processi “strumentali” identificati sono stati i seguenti:

1. Partecipazione a gare (es. per l'aggiudicazione di nuovi servizi di TPL, etc.);
2. Gestione dei contratti di servizio (es. per lo svolgimento dei servizi di TPL, etc.);
3. Negoziazione / stipula / esecuzione di contratti con soggetti privati;
4. Accesso a contributi e/o finanziamenti pubblici a fondo perduto o agevolato;
5. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l’ottenimento di autorizzazioni, licenze, concessioni, ecc. relative all’esercizio delle attività aziendali;
6. Gestione risorse umane;
7. Approvvigionamenti;
8. Approvvigionamenti mediante gara d'appalto (D. Lgs. 36/2023 Settori Speciali);
9. Gestione delle risorse economiche aziendali;
10. Spese di rappresentanza e rimborsi spese ai dipendenti;
11. Formazione del bilancio e gestione della contabilità aziendale;
12. Operazioni Straordinarie;
13. Gestione adempimenti in materia societaria;
14. Utilizzo delle risorse informatiche;
15. Gestione fiscalità aziendale;
16. Gestione degli adempimenti relativi a salute e sicurezza sul luogo di lavoro e dei rapporti con Enti Pubblici per il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti;
17. Gestione di processi e attività rilevanti ai fini ambientali anche in rapporto con terze parti;
18. Gestione dei subaffidamenti;
19. Selezione e gestione dei distributori, rivenditori, procacciatori d’affari, etc.;
20. Selezione e gestione di partner commerciali (Consorzi, RTI, ATI, JV, etc.);
21. Gestione dei rapporti con le Autorità Garanti (ad es. Autorità Garante per la Privacy);
22. Gestione contenziosi giudiziali e stragiudiziali (civili, penali, tributari, amministrativi, giuslavoristici, ecc.), nomina dei legali e coordinamento della loro attività;
23. Gestione di omaggi, donazioni, erogazioni liberali, sponsorizzazioni e attività promozionali;
24. Gestione dei rapporti infra-gruppo;
25. Gestione dei rapporti con interlocutori terzi – pubblici o privati – nello svolgimento delle proprie attività lavorative per conto e/o nell’interesse della Società;
26. Gestione dei rapporti con Enti Assicurativi e Istituti Bancari;
27. Trasporto di persone o cose in territorio nazionale o internazionale;
28. Gestione dei flussi finanziari.

Un'analisi dettagliata del potenziale profilo di rischio reato associato alle attività "sensibili" e ai processi "strumentali" identificati è riportata nella "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", elaborata nel corso delle attività preliminari di analisi e disponibile nell'Allegato 2.

È attribuito al vertice aziendale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) e/o di aggiornamento normativo.

3.6 Modifiche e integrazioni del Modello

Il presente Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente" così come previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, pertanto, anche le successive modifiche e gli aggiornamenti sono demandati all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione di Cavourese.

Sempre al Consiglio di Amministrazione è pertanto affidato il compito, anche eventualmente su proposta dell'Organismo di Vigilanza, di integrare il Modello in rapporto all'evoluzione della normativa di riferimento del d.lgs. n. 231/2001.

3.7 Il Modello organizzativo ed il Codice Etico

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/01, costituisce lo strumento base del Modello organizzativo su cui impiantare il sistema di controllo di tipo preventivo. Tali principi, in linea di massima, possono essere inseriti in un Codice etico di carattere più generale o, alternativamente, essere oggetto di autonoma previsione (direttive interne *ad hoc*).

La Società ha deciso di adottare un Codice Etico che è, pertanto, un documento ufficiale della stessa, indirizzato a management, personale dipendente, collaboratori e consulenti

esterni, partner strategici e/o commerciali, e che esprime gli orientamenti fondamentali della Società stessa di cui si chiede il rispetto a qualsiasi *shareholder.*

Parte III: Il sistema disciplinare

1. Il sistema disciplinare adottato dalla Cavourese S.p.A. in caso di violazione del MOGC 231

Al fine di rafforzare l'effettività del MOGC 231 la normativa impone l'adozione di un sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta e comportamentali contenute nel Modello stesso.

Il sistema disciplinare rappresenta, dunque, un elemento costitutivo del MOGC 231, attraverso il quale è rafforzata la forza dissuasiva del sistema di prevenzione dei reati, configurandosi come ulteriore struttura rispetto a quella già prevista per legge, volta a sanzionare in modo mirato i soli comportamenti idonei a far venir meno le misure adottate dall'azienda al fine di minimizzare la possibilità che siano compiuti fatti di reato individuati dalla normativa come presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001.

L'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dal MOGC 231 discende dalla violazione:

- delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- delle procedure operative/protocolli che costituiscono parte integrante del MOGC 231;
- delle ulteriori prescrizioni del MOGC 231;
- delle indicazioni/prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Nessuno dei destinatari del presente MOGC 231 potrà giustificare la propria condotta in violazione del Modello, e neppure la gravità di tale condotta potrà essere attenuata e/o giustificata, invocando l'intento di realizzare un apparente interesse o vantaggio della Cavourese S.p.A.

Il sistema disciplinare-sanzionatorio interessa il personale dipendente della Società (inclusi dirigenti), ma anche i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci che incorrano in violazioni del MOGC 231. Un meccanismo sanzionatorio è infine

previsto anche per tutti coloro che – esterni alla Società - intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con essa.

Al di là delle sanzioni delle quali il Modello prevede l'applicazione, è ferma la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei comportamenti posti in violazione delle prescrizioni del Modello, ivi inclusi i danni causati dall'eventuale applicazione da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal d.lgs. n. 231/01.

Il sistema disciplinare tiene conto delle differenti normative destinate ai dirigenti, ai lavoratori dipendenti, ai terzi che agiscono in nome/per conto della Società, nonché della legge n. 300/1970 e s.m.i. e dei vigenti CCNL (in particolare Autoferrotranvieri) nonché degli accordi in vigore assunti in sede di contrattazione sindacale aziendale.

Nessuna sanzione può essere irrogata senza aver consentito all'interessato, previa precisa contestazione del fatto addebitato, di esporre per iscritto e con la necessaria assistenza le proprie ragioni.

Il presente Modello, dunque, costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro. Il documento costituirà altresì codice disciplinare e, pertanto, dovrà essere disponibile in un luogo accessibile a tutti.

2. Sanzioni previste nei confronti del personale dipendente non dirigente

Le violazioni da parte del personale dipendente non dirigente con riferimento alle disposizioni contenute nel Codice Etico, delle prescrizioni del MOGC 231, delle procedure operative/protocolli che costituiscono parte integrante del MOGC 231, così come delle indicazioni/prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza (breviter e cumulativamente anche "violazioni del Modello") costituiscono illecito disciplinare.

Pertanto, ai dipendenti che violano quanto sopra sono comminabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel Reg. All. A) al r.d. 148/1931 agli artt. 37 e ss., nel rispetto del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità dell'infrazione.

Tenuto conto della tassatività che caratterizza il sistema sanzionatorio previsto per il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri dal cit. r.d. n. 148/1931, saranno punibili quelle condotte integranti le fattispecie espressamente previste negli artt. da 40 a 45 del cit. r.d. n. 148/31 o comunque ad esse riconducibili salva l'ipotesi di destituzione o licenziamento per il quale si vedrà sub lett. f).

In particolare:

a) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 40 del Reg. all. a) al r.d. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della censura (rimprovero verbale o scritto);
b) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 41 del Reg. all. a) al r.d. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della multa;
c) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 42 del Reg. All. A) al r.d. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
d) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 43 del Reg. All. A) al r.d. 148/1931, il lavoratore incorre nel provvedimento della proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga;
e) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia comunque riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 44 del Reg. All. A) al r.d. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della retrocessione;
f) laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia, comunque, riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 45 del Reg. All. A) al r.d. 148/1931 il lavoratore incorre nel provvedimento della destituzione o licenziamento. Per il caso di destituzione o licenziamento la

Cavourese S.p.A. tiene conto che i comportamenti del lavoratore costituenti gravi violazioni dei doveri fondamentali (fedeltà, rispetto del patrimonio aziendale, reputazione del datore di lavoro) sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno tra le sanzioni previste dalla specifica regolamentazione disciplinare del rapporto e finanche in difetto di affissione del codice disciplinare purché siano osservate le garanzie previste dai commi II e III, della l. n. 300/1970 (cfr. *ex plurimis*, Cass. Civ., sez. lav. sent. nn. 1884/1997; 15912/2004; 16291/2004; 19770/2009). La Società, pertanto, ha inteso applicare la massima sanzione prevista dal r.d. 148/1931 per il caso di condotte osservate dai lavoratori in violazione dei principi e delle regole prescritte nel presente Modello che - ancorché non riconducibili alle fattispecie previste dall'art. 45 del cit. r.d. 148/31 - costituiscano gravi violazioni di doveri fondamentali e siano tali da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Cavourese.

In caso di recidiva entro un anno delle infrazioni previste ai punti *sub c) – d) – e)* la Società potrà dar luogo "all'applicazione della pena di grado immediatamente superiore a quella precedentemente inflitta" (art. 50 reg. all. A al r.d. 148/1931).

I dipendenti sottoposti a procedimento penale per uno dei reati che danno luogo alla destituzione o che comunque trovansi in stato d'arresto, o siano implicati in fatti che possono dar luogo alla retrocessione od alla destituzione, possono essere sospesi in via preventiva dal servizio (art. 46 reg. all. A al r.d. 148/1931).

Le suddette sanzioni saranno, in ogni caso, applicate nel rispetto della normativa speciale di cui al r.d. 148/1931, ferme restando le garanzie previste a tutela del lavoratore dall'art. 7, commi II e III L. 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Ai sensi dell'art. 38 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931, resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dal dipendente, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori ex D.Lgs. 231/01.

3. Sanzioni e provvedimenti previsti nei confronti dei dirigenti

I dirigenti, in considerazione del rapporto fiduciario che li lega alla Società, hanno l'obbligo di rispettare e far rispettare le prescrizioni contenute nel Codice Etico, nel MOGC 231, nelle procedure operative/protocolli che costituiscono parte integrante del MOGC 231, così come le indicazioni/prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Mancando un apparato normativo generale che definisce un sistema disciplinare-sanzionatorio nei confronti del personale dirigente, la Società ha previsto di esplicitare nel contratto individuale una clausola in cui è statuito che la violazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali contenute e richiamate nel Modello costituisce inadempimento che può consentire alla Società di avvalersi del diritto di risolvere anticipatamente il rapporto contrattuale, in ogni caso nel rispetto degli obblighi previsti dal CCNL Dirigenti applicabile.

Nell'ipotesi, invece, di colposa violazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali contenuti nel Modello, la violazione medesima potrà essere annotata nello stato di servizio del dirigente.

Tali infrazioni potranno essere considerate dall'organo amministrativo, ad esempio, in sede di determinazione degli aumenti di compenso o di riconoscimento di premi di risultato, fatti salvi gli scatti d'anzianità previsti dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso, resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria per i danni conseguenti ad illecito commesso dai propri dirigenti, inclusi i danni coincidenti con sanzioni eventualmente subite dalla Società a norma del d.lgs. n. 231/01.

4. Sanzioni previste nei confronti di amministratori, sindaci e direttore generale

La Società valuta con rigore anche le infrazioni del presente Modello attuate dagli amministratori, dal direttore generale (ove nominato) e dai sindaci che sono tenuti a rappresentare l'immagine della Società medesima verso i dipendenti, gli azionisti, gli *stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori di correttezza e trasparenza presuppone che tali valori siano innanzitutto acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali in modo tale da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nell'interesse della Società.

In caso di violazione dei principi di comportamento e regole procedurali previste dal Modello da parte di un amministratore, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione agli altri amministratori ed al Collegio Sindacale che convocano tempestivamente l'Assemblea dei soci in forza dei poteri a loro espressamente conferiti dalla Legge.

L'Assemblea, quindi, anche in ossequio alla disciplina del Codice Civile che espressamente prevede in capo ad essa un potere di azione nei confronti degli amministratori (art. 2393 ss. c.c.), è l'organo competente a decidere sulle infrazioni al Modello commesse dagli amministratori.

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formula l'eventuale contestazione nei confronti dell'amministratore, delegandone agli altri amministratori o, in subordine, al Collegio Sindacale la materiale comunicazione all'interessato ed all'Organismo di Vigilanza.

Sempre l'Assemblea, in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, provvede ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, sentito il parere degli altri amministratori e del Collegio Sindacale.

Come misura sanzionatoria massima, per le infrazioni al Modello tali da compromettere il rapporto fiduciario tra l'amministratore ed i soci, è prevista la revoca dell'incarico per giusta causa ai sensi dell'art. 2383 comma III c.c., e/o l'esperimento di un'azione di responsabilità.

Qualora le infrazioni riscontrate non siano di tale gravità da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, le sanzioni che potranno essere comminate sono: il richiamo formale scritto e l'intimazione a conformarsi al Modello.

Analogamente il potere sanzionatorio nei confronti dei membri del Collegio Sindacale è sempre previsto in capo all'Assemblea, che nella disciplina dettata dal codice civile (artt. 2400 e 2407) è chiamata a decidere in merito all'eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

In caso di violazione perpetrata da un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne tempestiva informazione al C.d.A. che convoca l'Assemblea per le decisioni del caso.

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni d'inosservanza della disciplina del Modello ed all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'Assemblea saranno comunicati al C.d.A. che provvederà altresì alla comunicazione della decisione.

Le sanzioni irrogabili possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse già previste per il caso degli amministratori. È fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione della normativa di cui al codice civile.

Nei confronti del Direttore Generale, ove nominato, stante il disposto di cui all'art. 2396 c.c., si estenderà quanto sopra espresso per il sistema sanzionatorio previsto per gli amministratori, con riferimento alla peculiare competenza in capo all'Assemblea per le decisioni circa l'irrogazione di provvedimenti in caso d'inosservanza e/o violazione del Modello, sulla base della disciplina codicistica che estende al soggetto in parola le norme previste per gli amministratori.

L'O.d.V. dovrà comunicare la segnalazione concernente eventuali infrazioni del Direttore Generale, ove nominato, al C.d.A. Il procedimento, per il resto, sarà del tutto analogo a quello delineato per gli amministratori. Anche in tal caso è fatta salva comunque l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti del Direttore Generale, ove nominato, e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria in applicazione delle norme del codice civile.

5. Provvedimenti nei confronti del revisore contabile o della società di revisione

Nei confronti del soggetto incaricato della revisione legale vale il medesimo apparato sanzionatorio e di relative competenze riferibile ai componenti del Collegio Sindacale.

In ogni caso, la Società prevede l'inserimento nel contratto con il quale conferisce l'incarico di revisione un'apposita clausola contemplante la possibilità di applicare penali pecuniarie e la risoluzione del rapporto contrattuale, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni, per il caso di inosservanza/violazione del Modello.

6. Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società

L'inosservanza e la violazione del Modello (a partire dai principi guida contenuti nel Codice Etico), da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, può determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole all'interno del rapporto contrattuale sotteso, l'applicazione di penali e/o la risoluzione del rapporto contrattuale stesso, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal d.lgs. 231/01.

7. Sanzioni in caso di violazione delle misure di protezione verso i segnalanti

Il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), e del comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001, prevede sanzioni da applicare nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- atto di ritorsione;
- ostacolo, anche nella forma tentata, alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedure non conformi;
- mancata attività di verifica e analisi della segnalazione;

- responsabilità civile della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia;
- mancata trasmissione o trasmissione tardiva della segnalazione al soggetto competente se il segnalante indirizza la segnalazione a soggetto diverso da quello preposto per riceverla.

In particolare:

- nei confronti dei membri dell'OdV, è applicabile la sanzione della revoca;
- nei confronti degli altri soggetti ritenuti responsabili, si prevede l'applicazione delle sanzioni di cui ai precedenti capitoli.

Il processo di accertamento e la decisione rispetto alla sanzione da applicare è in capo al CdA.

PARTE IV: Selezione, Comunicazione e Formazione

1. Selezione

L'O.d.V., in coordinamento con il Responsabile HR, valuta, insieme alle Funzioni preposte, le modalità attraverso cui è istituito e/o aggiornato uno specifico sistema di valutazione del personale non viaggiante in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, il processo di selezione prevede la compilazione di un documento denominato "scheda valutazione candidati", che include:

- Curriculum Vitae o ad una sintesi del CV accademico e professionale del candidato;
- espressa indicazione del fatto che si ritiene esso abbia le necessarie competenze e sia in grado di prestare i servizi richiesti per la sua eventuale assunzione;

- una serie di informazioni che derivano dalla compilazione di uno specifico questionario ("questionario di selezione dipendenti ai sensi del D. Lgs. 231/01") rivolto al potenziale candidato il cui contenuto deve comprendere, a titolo esemplificativo, le seguenti domande:
    - La persona proposta è o è stata pubblico ufficiale ovvero dipendente della P.A. o ricopre o ha ricoperto pubblici uffici? Nel caso di risposta affermativa, per quanto tempo? Nel caso di risposta affermativa la persona proposta, ai sensi di quanto previsto dal comma 16-ter dell'art. 53 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, ha esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del medesimo decreto? In questo caso la Società è stata destinataria dell'attività della Pubblica Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri? Da quanti anni è cessato il rapporto di pubblico impiego?
    - La persona proposta è o è stata candidata alle elezioni politiche o amministrative o è parente di soggetti candidati ad elezioni politiche o amministrative?
    - La persona proposta è parente di pubblici ufficiali ovvero è parente di dipendente della P.A. o è parente di soggetti che ricoprono pubblici uffici o che sono incaricati di pubblico servizio?

È necessario che sia indicata la persona responsabile che deve assicurare la compilazione del questionario e conservare a disposizione dell'O.d.V. l'esito dell'attività.

2. Comunicazione

2.1. Informativa ai soggetti aziendali

Al fine di garantire l'efficace attuazione del presente Modello è necessario diffondere una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, presso tutti relativi destinatari: dagli amministratori sino ai dipendenti ed ai *partners* che intrattengono rapporti con la Cavourese S.p.A..

La Società a tal fine s'impegna a:

- comunicare l'avvenuta adozione ed ogni rilevante aggiornamento del Modello a tutte le risorse in organico, in formato elettronico/a mezzo e-mail. La detta comunicazione riporta, altresì, l'indicazione specifica dei luoghi aziendali in cui il Modello è prontamente e liberamente consultabile;
- garantire idonea pubblicità all'adozione del Modello anche nei confronti dei dipendenti non provvisti di postazione informatica di lavoro e di posta elettronica aziendale ed a tal fine provvede all'affissione della comunicazione di avvenuta adozione ed aggiornamento del Modello in luoghi aziendali suscettibili d'assembramento da parte dei detti lavoratori (depositi, officine, mense, spogliatoi). La detta comunicazione riporta l'indicazione specifica dei luoghi in cui il Modello (parti e allegati indicati sopra) è prontamente e liberamente consultabile, e l'invito a prenderne visione;
- garantire che ai neo-assunti il Modello sia consegnato attraverso invio in forma elettronica. Laddove l'assunzione riguardi dipendenti sprovvisti di postazione informatica di lavoro, deve essere comunicato per iscritto al neo-assunto che la Società ha adottato un Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 e l'indicazione specifica dei luoghi in cui esso (parti e allegati indicati sopra) è prontamente e liberamente consultabile, con invito a prenderne visione;
- informare come sopra, circa gli aggiornamenti del Modello;
- pubblicare la parte generale del Modello e il codice etico sul sito internet istituzionale, e la parte speciale nella intranet aziendale.

Per tutti i dipendenti[5] della Società, che prenderanno visione del Modello e del Codice Etico Aziendali, si richiede la compilazione di una formale "dichiarazione d'impegno", acquisita nella forma scritta che di seguito si riporta:

[5] Dal novero dei dipendenti tenuti alla dichiarazione di impegno possono essere esclusi, a giudizio della Società, i soli dipendenti adibiti a mansioni operative che non possano comportare in alcun modo l'esercizio di attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001. Anche per tali dipendenti si sottolinea che il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro ed in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti costituirà altresì codice disciplinare.

Io sottoscritto _____ dichiaro che:

ho preso visione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "Modello"), adottato dalla Cavourese S.p.A. (di seguito la "Società"), nonché copia del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "D. Lgs. 231/2001");

ho letto attentamente il Codice Etico, il Modello e il D. Lgs. 231/2001;

mi impegno ad osservare le prescrizioni in essi contenute.

Ciò premesso, dichiaro di aver compreso il contenuto del Codice Etico, del Modello e del D. Lgs. 231/2001.

_____

Firma

_____

Data

2.2. Informativa ai fornitori, collaboratori esterni ed ai partners

La Società intende promuovere la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali, finanziari, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori.

A tal fine, nel caso di rapporti negoziali con terze parti e/o nell'ambito di rapporti di service, i relativi contratti/incarichi contengono specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del D. Lgs. 231/2001 tali da tutelare la Società dai rischi e dalle responsabilità connesse. I contratti/incarichi devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte loro condizioni e termini;
- essere sottoscritti dai soggetti aventi idonei poteri e a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di procure e deleghe;
- essere sottoposti ad un iter autorizzativo interno orientato al rispetto del principio di separazione delle funzioni e alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici);
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) (es. clausole risolutive espresse, penali).

Due esempi di clausola standard 231 vengono di seguito esposte come riferimento, con l'avvertimento che le stesse andranno adattate allo specifico rapporto contrattuale:

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del fornitore di tale impegno è considerato dalle Parti un inadempimento grave e motivo

di risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c. e legittimerà la Cavourese S.p.A. a risolvere lo stesso con effetto immediato».

Oppure:

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e tra queste, in particolare, delle previsioni del D. Lgs. 231/2001 nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi espressi nel Modello della Cavourese S.p.A. (che si allega) per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o del Modello da parte di ..... è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra la Cavourese S.p.A. e ....., costituisce grave inadempienza del presente contratto dando titolo e diritto alla Cavourese S.p.A. di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e di ottenere, a titolo di penale, una somma pari a € ....., salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno».

3. Formazione ex d.lgs. 231/01

3.1. Finalità della formazione

Il decreto non identifica, in modo esplicito, la formazione quale componente essenziale di un Modello e non istituisce direttamente, in capo all'ente, un obbligo di formazione verso dirigenti e dipendenti.

La formazione è invece indicata dalle linee guida di settore quale presidio di efficace attuazione del Modello: occorre che sia *"sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta"*.

Pertanto, la Società approva di seguito un programma di formazione rivolto al personale. Attendere all'attività formativa è obbligatorio e l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

Piano formativo: modalità di somministrazione e destinatari

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi allegati, e sensibilizzare il personale sul rispetto delle citate normative, sull'osservanza dei principi e delle prescrizioni previste nel Modello e nel Codice Etico, la Società dispone specifiche e periodiche attività formative attraverso:

- sessioni in aula con incontri dedicati (*on site*) e/o sessioni di e – learning (*on line*);

Per quel che concerne i contenuti, i moduli formativi si articolano in:

- una parte istituzionale avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs. 231/01 e reati presupposto), la parte generale del Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che sia volta a diffondere la conoscenza dei reati presupposto, le fattispecie configurabili con riferimento alla realtà aziendale di riferimento ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio indicate nella Parte Speciale del Modello.

I destinatari di tali moduli formativi sono:

- tutti i soggetti che rivestono una posizione apicale, in relazione alle unità organizzative riportate nell'organigramma;
- il personale ad essi subordinato, impiegati presso le unità organizzative predette, relativamente alla conoscenza dei reati rilevanti, fatti salvi i lavoratori addetti al movimento ed alla manutenzione comunque destinatari dei programmi di formazione tecnica relativa alle specifiche mansioni loro affidate e per i quali la Società si riserva di promuovere, anche in seguito e su proposta dell'Organismo di Vigilanza, specifiche giornate di incontro per promuovere la conoscenza dei principi basilari del D. lgs. 231/01 e del presente Modello.

La formazione sarà somministrata, inoltre, in tutti i casi in cui, a seguito di novelle normative, si renda opportuno e necessario implementare il Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex D. Lgs. 231/01.

Tale formazione avrà ad oggetto:

- la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili con riferimento alla realtà aziendale di riferimento ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio indicate nelle Parti Speciali.

I destinatari saranno:

- tutti i soggetti che rivestono una posizione apicale, in relazione alle le unità organizzative coinvolte secondo la mappatura dei rischi aggiornata;
- il personale ad essi subordinato, impiegato presso le unità organizzative coinvolte con riferimento alla conoscenza dei reati, fatta eccezione, salvo diversa indicazione dettata dalla tipologia di reati introdotti, dei lavoratori addetti al movimento ed alla manutenzione del materiale rotabile.

La somministrazione della formazione potrà essere *On site* e/o *On line*.

Piano formativo: principi comuni del processo formativo aziendale

La formazione è obbligatoria e, pertanto, deve essere rilevata dall'Organismo di Vigilanza, l'attestazione di frequenza dei corsi sia *on site* che *on line*.

L'Organismo di Vigilanza monitora la completa attuazione del piano di formazione ed, altresì, monitora il panorama legislativo relativo al d. lgs. 231/01 ed altre norme giuridiche anche indirettamente ad esso collegate, per verificare l'integrazione del piano formativo di cui al precedente paragrafo nonché l'inserimento di nuovi moduli formativi per effetto dell'inclusione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex D. lgs. 231/01 ove tale inclusione abbia reso necessaria l'implementazione del Modello.

Parte V: L'Organismo di Vigilanza

1. Identificazione e nomina

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001), denominato Organismo di Vigilanza (in seguito anche "O.d.V.").

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche ad hoc e deve essere caratterizzato da continuità d'azione.

Non può esser individuato nel Consiglio di Amministrazione. Nel solo caso di enti di piccole dimensioni la funzione di Organismo di Vigilanza può essere svolta direttamente dall'organo dirigente (comma 4, art. 6 D. Lgs. 231/01).

Il Collegio Sindacale può svolgere le funzioni dell'Organismo in base a quanto stabilito dal comma 4-bis art.6 D. Lgs. 231/01 come integrato dal comma 12 dell'art. 14 della Legge n. 183 del 12.11.2011.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale.

L'O.d.V. è un organismo che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Cavourese S.p.A. si riserva la facoltà di conferire la qualifica di Organismo di Vigilanza ad un organo collegiale ovvero monocratico.

La qualifica di Organismo di Vigilanza viene conferita ad un organo:

1) i cui membri sono nominati dal Consiglio di Amministrazione;
2) composto da membri individuati tra soggetti esterni alla Società, particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, in modo da garantire all'Organismo adeguata competenza in materia legale, contabile, di risk

assessment ed internal auditing, giuslavoristica, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

I membri devono essere indipendenti da Cavourese S.p.A. e pertanto:

i. non devono essere legati alla Società o alle Società da questa controllate e/o partecipate nonché alle Società controllanti e/o partecipanti, da un rapporto di lavoro o da un rapporto personale di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza o implichino, in riferimento alle aree di competenza dell'O.d.V., potenziali conflitti di interesse;
ii. non devono essere legati in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società, alle Società da questa controllate e/o partecipate nonché alle Società controllanti e/o partecipanti da vincoli di dipendenza o subordinazione.

Tra i membri deve essere scelto e nominato il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza:

- riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- opera, laddove previsto, secondo il metodo collegiale ed è dotato di un proprio "regolamento di funzionamento" redatto dallo stesso;
- è dotato di un budget di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione. L'O.d.V. determina in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma nella Cavourese S.p.A. per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il budget approvato, l'O.d.V. dovrà essere autorizzato dal Presidente del C.d.A. e/o dall'Amministratore Delegato della

Cavourese S.p.A. nei limiti delle sue deleghe o direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di 3 anni. I componenti dell'Organismo sono rieleggibili.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "regolamento di funzionamento".

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'O.d.V. può richiedere la presenza alle proprie riunioni, anche in forma permanente, di soggetti quali, a titolo di esempio, i membri del Collegio sindacale ed i responsabili di quelle funzioni aziendali (es.: Personale, Legale, Amministrazione, ecc.) aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Sono cause di ineleggibilità ed incompatibilità con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- essere membro munito di deleghe operative del C.d.A. di Cavourese S.p.A. o di Società da questa controllate e/o partecipate nonché di Società controllanti e/o partecipanti;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui al punto precedente (senza limite di grado di parentela);
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile ed anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli articoli 444 e 447 c.p.p. per delitti non colposi e per reati puniti a titolo di dolo o di colpa richiamati nell'ambito del D. Lgs. 231/2001.

2. Revoca e sostituzione

A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo, modifiche alla sua struttura (revoche, ecc.), ai suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione con voto unanime ed adeguatamente motivato.

La revoca dell'O.d.V. può avvenire unicamente per giusta causa. A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V.;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'O.d.V., qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità/incompatibilità sopra individuate, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, nonché gli altri componenti dell'O.d.V., stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente.

Parimenti, una grave infermità che renda uno dei componenti dell'O.d.V. inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità ovvero altre ragioni di natura personale che, comunque, determinino l'assenza dalle attività dell'O.d.V. per un periodo

superiore a sei mesi, o la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra individuate.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto/i in modo tempestivo, nei casi in cui venga meno il numero minimo di componenti sopra indicato. Nel frattempo, l'Organismo resta nel pieno dei suoi poter e funzioni seppur operando in formazione ridotta e deliberando all'unanimità dei membri presenti.

Qualora, a causa degli eventi sopra citati, l'O.d.V. si trovi temporaneamente costituito solo da un componente, questo potrà comunque adottare ogni provvedimento che ritenga indifferibile per far fronte a situazioni di emergenza.

Nel corso della prima riunione dell'O.d.V., successiva alla ricostituzione della plurisoggettività dei suoi componenti, l'O.d.V. dovrà convalidare l'operato del componente che ha agito in funzione dell'O.d.V..

Qualora le circostanze precedenti riguardino il Presidente dell'O.d.V., a questi subentra il componente più anziano che rimane in carica sino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione deliberi la nomina del nuovo componente.

3. Requisiti

Sono riconducibili a:

- autonomia e indipendenza: mirano a garantire che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati: detti requisiti sono assicurati dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione aziendale, dall'assenza di compiti operativi e dalla facoltà di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione;

- professionalità: è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, flow charting, tecniche di analisi dei rischi, ecc.). Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- continuità di azione: è un organismo interno all'organizzazione, adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione nei confronti dell'organizzazione aziendale, sono stabiliti, mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni emanati dal Consiglio di Amministrazione o dall'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

4. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza della Cavourese S.p.A. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e delle imprese controparti nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 (i Reati);
c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
d) sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

All'Organismo sarà affidato, su un piano operativo, il compito di:

1. verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello, attraverso l'esecuzione del Piano di Lavoro dell'attività di controllo dell'O.d.V.;
2. verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti Funzioni, nonché del Responsabile della Sicurezza (RSPP) per quanto concerne le problematiche concernenti l'igiene, la salute e la sicurezza dei lavoratori;
3. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;
4. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Cavourese S.p.A., soprattutto nell'ambito delle attività sensibili o "strumentali" alla realizzazione delle stesse;
5. segnalare al Presidente del C.d.A. o Funzioni da questi delegate, la necessità di attuare programmi di formazione del personale;
6. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
7. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
8. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nei protocolli;
9. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente ai fini di compliance ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
10. verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;
11. verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;

12. riferire periodicamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato e tramite questi al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
13. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dell'archivio a supporto dell'attività ex D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dello svolgimento dei compiti sopra indicati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili delle varie Funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Parte VI: Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie deve assicurare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego.
La Società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego, si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.
Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali e informatici,

in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Parte VII: Il sistema dei flussi informativi

1. Premessa

Il presente Modello predispone e disciplina specifici flussi informativi relativi alle attività ovvero ad eventi rilevanti rispetto al D. Lgs. 231/2001, nella consapevolezza che la puntualità e l'efficacia delle informazioni, anzitutto nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, è importante condizione di efficacia del Modello.

Sul punto il d.lgs. n. 231/01 richiede che i modelli prevedano "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'osservanza e funzionamento dei modelli*" (art. 6, comma II, lett. d), ma non introduce regole specifiche in tema di flussi informativi, lasciando ampio spazio all'autonomia privata.

Nel caso di specie, la Cavourese S.p.A. ha inteso prevedere due macrocategorie di flussi informativi:

1. comunicazione dai soggetti aziendali all'Organismo di vigilanza;
2. comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza al C.d.A. circa attuazione, adeguatezza e necessità di aggiornamento del Modello nonché sugli esiti della verifica di comportamenti coerenti con le prescrizioni in esso contenute.

2. Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e funzionamento del Modello, l'O.d.V. è destinatario di un flusso di informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'O.d.V. stesso.

In ambito aziendale, i responsabili di Funzione della Cavourese S.p.A. devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- su richiesta dello stesso O.d.V. e con le modalità da questo definite, le informazioni e le attività di controllo svolte, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'O.d.V. in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello e da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- su base periodica, le informazioni identificate nel presente Modello, nonché qualsiasi altra informazione identificata dall'Organismo e da questo richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali della Cavourese S.p.A. attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo;
- ad evidenza, ogni altra informazione proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo le informazioni concernenti:
    - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, amministrazione finanziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
    - richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
    - operazioni sul capitale sociale, operazioni di destinazione di utili e riserve, operazioni di acquisto e cessione di partecipazioni di Aziende o loro rami, operazioni di fusione, scissione, scorporo, nonché tutte le operazioni anche nell'ambito del Gruppo che possano potenzialmente ledere l'integrità del capitale sociale;

- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici anche europei;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- il sistema delle deleghe degli amministratori e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione, nonché l'assetto organizzativo;
- il sistema dei poteri di firma aziendale e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
- notizie relative ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- le modifiche sostanziali apportate alle procedure aziendali e richiamate nell'allegato al Modello;
- altri documenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Si precisa infine che, tali informazioni potranno anche essere raccolte direttamente dall'O.d.V. nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'O.d.V. riterrà più opportune (quali, a titolo meramente esemplificativo, la predisposizione e l'utilizzo di apposite checklist).

3. Modalità di trasmissione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi saranno raccolti dall'O.d.V. secondo modalità, periodicità e canali definiti dall'O.d.V. stesso e condivisi con la Società.

Inoltre, è possibile trasmettere all'Organismo di Vigilanza richieste di "informazioni" riguardanti aspetti operativi di comprensione e utilizzo del Modello o richiedere un incontro per comunicare di persona con l'Organismo di Vigilanza.

Tali richieste possono essere inviate all'Organismo di Vigilanza monocratico tramite l'indirizzo di posta elettronica: marco.strafurini@bdo.it.

4. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione/report inviato all'Organismo è conservato da quest'ultimo in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'Organismo di Vigilanza definisce le regole e le modalità di accesso al data base nel rispetto della legislazione vigente in materia di riservatezza e protezione dei dati.

5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza della Cavourese S.p.A. opera secondo due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o con l'Amministratore Delegato;

- semestralmente, l'O.d.V. preparerà un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Peraltro, l'Organismo di Vigilanza può rivolgere comunicazioni al Presidente e/o al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale ogni qualvolta ne ritenga sussistere

l'esigenza o l'opportunità e comunque deve trasmettere agli stessi con cadenza semestrale la sopraccitata relazione di carattere informativo, avente ad oggetto:

1. l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Cavourese S.p.A., sia in termini di efficacia del Modello;
3. gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione.

Gli incontri con i soggetti e gli organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'O.d.V. e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Parte VIII: Segnalazioni interne delle violazioni del Modello e delle condotte illecite rilevanti

Ai fini delle segnalazioni si considerano violazioni comportamenti, atti o omissioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o violazioni del Modello.

Si definisce segnalazione interna la comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, presentata tramite un canale attivato dalla Società che garantisce la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta (persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o implicata nella segnalazione), del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le informazioni sulle violazioni riguardano informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

La Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle modalità e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne all'interno della "Procedura Whistleblowing" (Allegato 5). La procedura di segnalazione interna è esposta e resa visibile

nei luoghi di lavoro presso la sede centrale di Strada del Drosso n. 77 Torino (TO) nonché pubblicata sulla home page del sito internet della Società.

Inoltre, tali informazioni sono pubblicate sul sito internet della Società nella pagina "Home-Segnalazioni whistleblowing".

La Società, conformemente a quanto stabilito dal D. Lgs. 24/2023, rispetta le misure di protezione normativamente previste tra cui il divieto di compiere atti ritorsivi, anche a titolo di tentativo o minaccia.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata dal segnalante all'ANAC per i provvedimenti di propria competenza.

Ogni trattamento di dati personali è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

1. Modalità di trasmissione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni di violazioni rilevanti ex D. Lgs. 231/01 sono trasmesse dal Responsabile del canale all'Organismo mantenendo gli obblighi di riservatezza. L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare di cui alla Parte III.

2. Raccolta e conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Parte IX: Verifiche periodiche del Modello

L'attività di vigilanza svolta continuativamente dall'Organismo per: a) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo), b) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio e c) segnalare la necessità di procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello, si concretizza, in primis, nel ***Programma delle verifiche dell'O.d.V.,*** approvato annualmente dall'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di controllo è atto a:

- assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;
- individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
- sviluppare, in azienda, la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

A tal fine, tale attività di controllo viene effettuata dall'O.d.V. attraverso:

a) il flusso di informazioni;
b) verifiche periodiche mirate sulle "attività sensibili" ("Piano di lavoro");
c) riunioni con personale chiave dell'impresa o con alcuni partner o consulenti.

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà curare, mediante appositi archivi (cartacei o informatici), la tenuta della documentazione, l'aggiornamento dei file e la coerenza delle procedure seguite nel corso del tempo, nonché la trasmissione della documentazione rilevante agli altri Organi Sociali interessati.

Il "Piano di Lavoro" copre un anno (periodo gennaio - dicembre di ogni anno fiscale) e indica per ogni attività controllata:

- la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
- la selezione del campione;
- i flussi di informazione (flusso informativo dello staff operativo all'O.d.V.) definito per ogni controllo effettuato;
- l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio ex D. Lgs. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di audit precedenti.

Controlli straordinari vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, o nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'O.d.V. decida di attuare controlli occasionali *ad hoc*.

Per facilitare le verifiche periodiche sull'efficacia e l'aggiornamento del Modello da parte dell'O.d.V., si richiede la collaborazione di volta in volta delle diverse funzioni aziendali.

Tutte le funzioni aziendali dovranno pertanto supportare al massimo l'efficiente svolgimento dell'attività di controllo, inclusi i referenti interni che gestiscono il rapporto con consulenti e partner commerciali e sono a loro volta tenute a documentare adeguatamente l'attività svolta.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del reporting prevista al precedente paragrafo 5 parte VII.

La Cavourese S.p.A. considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il

miglioramento del proprio Modello. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti l'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare descritto nella Parte III (Parte Generale) del presente Modello.

Parte X: Allegati

Allegato 1: "Approfondimento sui reati"

Allegato 2: "Mappatura delle attività e dei processi sensibili"

Allegato 3: "Illustrazione dei driver con cui è stata realizzata la mappatura"

Allegato 4: "Organigramma aziendale"

Allegato 5: "Procedura Whistleblowing"

Allegato 6: "Codice Etico"