



# M.O.G. 231

Modello organizzativo  
COVEME Spa  
Ex D.lgs. 231/2001

## Modello organizzativo Parte generale

---

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ai  
sensi del D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001 e ss.mm.ii.**

<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Note</i>
01	21.12.2018	Prima stesura
02	20.05.2020	Aggiornamento a seguito di modifiche nell'organizzazione, introduzione di nuovi reati presupposti
03	06.12.2023	Aggiornamento a seguito di modifiche normative, introduzione del whistleblowing
04	31.03.2025	Aggiornamento a seguito di fusione societaria di Serf e modifiche organizzative

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

*Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salva preventiva autorizzazione scritta di Coveme s.p.a..*

### INDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
1.1	DEFINIZIONI .....	3
1.2	NORMATIVA, PROVVEDIMENTI E DISPOSIZIONI – CONTENUTI DEL PRESENTE DOCUMENTO.....	8
<b>2</b>	<b>IL D.LGS N. 231/2001 NEL PANORAMA GIURIDICO ITALIANO</b> .....	<b>9</b>
2.1	I SOGGETTI DESTINATARI DELLA NORMA. ....	12
2.2	RESPONSABILITÀ E SANZIONI .....	13
2.2.1	LA SANZIONE PECUNIARIA (ARTT. 10-11-12).....	14
2.2.2	LE SANZIONI INTERDITTIVE (ARTT. 13-14-16-17) .....	15
2.2.3	LA CONFISCA (ART. 19) .....	17
2.2.4	LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA (ART. 18) .....	18
2.2.5	LA DIFESA DELL'ENTE NEL PROCEDIMENTO PENALE (ART. 39) .....	18
2.3	LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE E LE VICENDE MODIFICATIVE (ART. 28-33) .....	19
2.4	LA RILEVANZA DEL D.LGS 231/2001: RATING D'IMPRESA E CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI DI CUI AL D.LGS 36/2023.....	20
<b>3</b>	<b>IL MODELLO: CARATTERI GENERALI</b> .....	<b>23</b>
3.1	I DESTINATARI DEL MODELLO .....	25
3.2	ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO .....	26
3.2.1	ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO REATO .....	28
3.2.2	PROTOCOLLI DI CONTROLLO.....	29
3.3	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE .....	30
3.4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL SUO RUOLO .....	31
3.5	SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI .....	32
3.6	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	32
4.	LA PREDISPOSIZIONE E L'ADOZIONE DEL MODELLO IN COVEME S.P.A. ....	33
4.1	MAPPATURA DEI REATI E VALUTAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO .....	37
4.2	REATI RILEVANTI PER COVEME S.P.A. ....	40
4.3	TRATTAMENTO DEL RISCHIO E PREVENZIONE REATI IN COVEME S.P.A.....	41
4.4	PRESTAZIONI DI ATTIVITÀ E SERVIZI INFRAGRUPPO .....	44
4.5	IL MODELLO NELL'AMBITO DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE DA COVEME S.P.A. ....	45
<b>5</b>	<b>L'AZIENDA COVEME S.P.A.</b> .....	<b>46</b>
5.1.1	GENERALITÀ .....	46
5.1.2	L'OGGETTO SOCIALE, LA STRUTTURA SOCIETARIA E GLI ASSETTI DI GOVERNANCE 47	
5.1.3	APPROVAZIONE E REVISIONI DEL MODELLO .....	49
6.	ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLI E PROTOCOLLI PREVENTIVI.....	49
6.1	L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	54
6.1.1.	OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ODV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI .....	56
6.1.2	OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV .....	57
6.3	IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	60
7.	SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	61
7.2	FORMAZIONE.....	63
8	SELEZIONE E INFORMATIVA FORNITORI .....	63
8.1	SELEZIONE .....	63
<b>9</b>	<b>ALLEGATI</b> .....	<b>67</b>

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

### 1 INTRODUZIONE

#### 1.1 DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: istituita con la Legge n. 190/2012 è l’autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell’attività amministrativa.
- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre Coveme s.p.a. al rischio di sanzioni ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in funzione della commissione di un Reato.
- **“Attività Sensibili”**: attività di Coveme s.p.a., individuate nel *Modello*, nel cui ambito sussiste il rischio, anche solo potenziale, di commissione dei Reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Industria e Chimica per i lavoratori dipendenti di Coveme s.p.a. e sue successive modifiche, integrazioni, e rinnovi.
- **“Codice Etico”**: il documento approvato dal vertice di Coveme s.p.a. quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi etici e di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Coveme s.p.a. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.
- **“Data Protection Officer” o “DPO”**: la figura prevista dall’art. 37 del Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR), designato dal Titolare (o dal responsabile) per svolgere attività consultiva, di controllo e di supporto all’applicazione del GDPR e punto di contatto con il Garante per la Protezione dei Dati Personali (c.d. GDPD).
- **“Denuncia”**: la denuncia effettuata presso l’Autorità Giudiziaria (es. denuncia alla Procura della Repubblica) o Contabile (Procura della Corte dei Conti) ai sensi di quanto previsto dalla Legge.
- **“Destinatari”**: Organi Sociali (l’Assemblea dei Soci, l’Amministratore Delegato e/o il Consiglio di Amministrazione; il Collegio Sindacale), Organi di Controllo (Organismo di Vigilanza, Società di revisione, Data Protection Officer ex GDPR), Personale dipendente della Società (assume rilevanza, ai fini del presente documento, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti: dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d’inserimento, stagisti etc.), Fornitori (e relativi dipendenti/collaboratori) e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio di Coveme s.p.a., con o senza

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

rappresentanza, anche di fatto, e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con il soggetto preponente (nell'ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti: (i) tutti coloro che intrattengono per la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, liberi professionisti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.); (ii) altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società e/o cui è stata conferita procura e/o delega dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato; (iii) altri soggetti terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società interinali); (iv) i fornitori, gli outsourcer e i business partners). I Destinatari sono tenuti al rispetto del *Modello 231*.

- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti).
- **“D.Lgs. n. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“D.Lgs. n. 24/2023”**: il Decreto Legislativo n. 24 del 10.03.2023, recante la *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (c.d. *“Decreto Whistleblowing ”*), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Gestore delle segnalazioni”**: il Presidente dell’Organismo di Vigilanza ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 231/2001 nominato e individuato da Coveme s.p.a. per la ricezione e gestione delle Segnalazioni ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 24/2023 e del *Modello 231*.
- **“Gruppo”**: Coveme s.p.a. e le società da essa controllate direttamente o indirettamente ai sensi dell’art. 2359, primo e secondo comma, del codice civile.
- **“Linee Guida ANAC”**: le Linee Guida edite dall’ANAC in materia di segnalazioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e s.m.i. (approvate con Delibere n. 301 e 311 del 12.07.2023) e s.m.i..
- **“Linee Guida 231”**: le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del *Modello*.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001”** o **“Modello”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ritenuto dall’Organo Amministrativo idoneo a prevenire i Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e, pertanto, adottato dalla Società ai sensi degli articoli 6 e 7 di tale Decreto Legislativo, e relativi allegati.
- **“Modello 231”**: l’insieme organico dei documenti costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Coveme s.p.a., segnatamente compresi il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare, la Policy Whistleblowing adottata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 ed il *“Regolamento per l’utilizzo dei sistemi e strumenti informatici”*.
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, per come individuato e nominato, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del *Modello*, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Partner”** o **“business partners”**: controparte contrattuale di Coveme s.p.a. (quali ad esempio clienti, fornitori, agenti, consulenti, etc., siano essi persone fisiche o giuridiche) con cui essa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, etc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei Processi Sensibili o nelle attività a rischio reato.
- **“Parte Generale”**: sezione del *Modello* che ne definisce l’impianto complessivo in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 ed alle specifiche scelte compiute dalla Società nella sua elaborazione.
- **“Parte Speciale”**: sezione del *Modello* nella quale sono definiti i principi di comportamento e le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili e nelle Attività a rischio in relazione a classi omogenee di fattispecie di Reato a cui la Società è, anche solo potenzialmente, esposta.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro (inclusi i lavoratori dipendenti, gli interinali, i collaboratori a qualsiasi titolo, gli *“stagisti”*, i volontari, i procuratori/delegati dall’Organo Amministrativo e/o dall’Amministratore Delegato, nonché i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di Coveme s.p.a.).
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, ovvero che esercitano – anche di fatto – la gestione o il controllo della medesima (in particolare, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori Delegati, gli eventuali

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

institori ed i soggetti che siano destinatari di procura e/o delega da parte dell'Organo Amministrativo e/o dall'Amministratore Delegato della Società)<sup>1</sup>.

- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Policy Whistleblowing”**: procedura (adottata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e quale parte integrante del proprio *Modello*) che definisce in Coveme s.p.a. il modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. n. 196/2003 e del D.Lgs. n. 51/2018, e s.m.i..
- **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”**: per Amministrazione Pubblica si deve intendere: (i) lo Stato (o Amministrazione Statale); (ii) gli Enti Pubblici, economici o meno: si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla Legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica); (iii) il Pubblico Ufficiale: colui che esercita *“una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”* (agli effetti della legge penale *“è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*: art. 357 del codice penale); (iv) l'incaricato di Pubblico Servizio: colui che *“a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”* (art. 358 c.p.: si rappresenta che *“a qualunque titolo”* deve intendersi nel senso che un

---

<sup>1</sup> Con la sentenza n. 3211 del 16 gennaio 2024, la quinta sezione penale della Corte di Cassazione ha reso una propria interpretazione in merito alla nozione di *“esercizio di fatto della gestione e del controllo dell'ente”* e all'estensione della categoria dei soggetti apicali *“di fatto”*: discostandosi da altra impostazione interpretativa che riferisce il termine *“controllo”* alla sola nozione delineata dall'art. 2359 c.c., la Corte ha adottato una soluzione interpretativa di carattere estensivo, secondo la quale la nozione di controllo ricomprende *“anche un'attività di ‘controllo’ e di vigilanza o, comunque, di verifica ed incidenza nella realtà economico patrimoniale della società, sovrapponibile a quella dei sindaci o degli altri soggetti formalmente deputati a tali attività”*.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”) e non rileva il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

- **“Protocollo” o “Procedura”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal *Modello* al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 (per come eventualmente modificati e integrati in futuro).
- **“Responsabile della funzione disciplinare”**: il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dallo Statuto e dai Regolamenti interni della Società e, comunque, dalla contrattazione collettiva applicabile.
- **“Regole e Principi Generali”**: le regole ed i principi generali di cui al *Modello* specificatamente individuati.
- **“Riscontro”**: la comunicazione al Segnalante su come la segnalazione è stata o sarà gestita.
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle *Violazioni*.
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle *Violazioni*, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all’art. 7 del D.Lgs. n. 24/2023.
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle *Violazioni*, presentata tramite il canale di segnalazione interna disciplinato dalla Policy Whistleblowing.
- **“Segnalazione anonima”**: la segnalazione di violazioni pervenuta alla Società redatta senza l’indicazione dell’identità del segnalante.
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme di regole e misure sanzionatorie da applicare in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal *Modello 231*.
- **“Società”**: Coveme s.p.a..

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- **“Violazioni”**: tutti i comportamenti, atti od omissioni - soggetti alla *Segnalazione* - che danneggiano l’interesse pubblico o l’integrità di Coveme s.p.a. e che consistono in quanto previsto dall’art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 24/2023.
- **“Whistleblowing”**: il processo di *Segnalazione* degli illeciti che comportino *Violazioni* ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

### 1.2 NORMATIVA, PROVVEDIMENTI E DISPOSIZIONI – CONTENUTI DEL PRESENTE DOCUMENTO

La disciplina cui fa riferimento il presente documento è reperibile come segue: (i) normativa, al link: <https://www.normattiva.it/>; (ii) provvedimenti delle Autorità (in particolare: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al link <https://www.lavoro.gov.it/>; Ispettorato Nazionale del Lavoro, al link: <https://www.ispettorato.gov.it/contatti/>; Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al link: <https://www.anticorruzione.it/>; INAIL, al link: <https://www.inail.it/portale/>; Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP), al link: <https://www.garanteprivacy.it/>; Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), al link: <https://www.mase.gov.it/>; Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT), al link: <https://www.mit.gov.it/>; Agenzia delle Entrate, al link: <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/>; Ministero della Economia e delle Finanze, al link: <https://www.mef.gov.it/index.html>; Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP), al link: <https://www.garanteprivacy.it/>); (iii) disposizioni interne di riferimento (fra cui: il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società, e menzionati allegati, lo Statuto, i Regolamenti e le Procedure interne, tutti presso la sede aziendale ed in parte al link [www.coveme.com](http://www.coveme.com)).

Il presente Modello si articola su una Parte Generale e su più Parti Speciali.

Nella presente Parte Generale, in sintesi, sono riportati: (i) i contenuti del *Decreto*; (ii) le caratteristiche di Coveme s.p.a. ed *Destinatari* del Modello; (iii) le modalità ed esiti del *risk assessment*; (iv) le generalità del trattamento del rischio in Coveme s.p.a.; (v) il sistema dei controlli; (vi) i requisiti per la nomina dell’Organismo di Vigilanza; (vii) le funzioni ed i poteri ad esso attribuiti; (viii) il reporting dell’OdV verso gli Organi Sociali; (ix) i flussi informativi verso l’OdV; (x) la sintesi del sistema di gestione delle segnalazioni (*Whistleblowing*); (xi) la sintesi del Sistema Disciplinare; (xii) le modalità di diffusione del Modello; (xiii) la formazione ed informazione del personale.

Le Parti Speciali sono redatte per categorie di reato a rischio: all’interno di ogni Parte Speciale vengono indicate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs n. 231/2001, le funzioni coinvolte, le attività/processi

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

sensibili sotto il profilo del rischio-reato ed i presidi di controllo adottati al fine di prevenirne la commissione.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello: (i) il *Risk Assessment* (o “mappatura dei reati”), finalizzato all’individuazione delle attività sensibili (all. 1); (ii) il Codice Etico (all. 2); (iii) il Sistema Disciplinare (all. 3); (iv) lo Statuto dell’Organismo di Vigilanza (all. 4); (v) la Policy Whistleblowing (all. 5); (vi) gli ulteriori Policy, regolamenti, procedure e norme comportamentali in vigore nell’ambito della Società di rilevanza rispetto al *Modello 231*; (vii) il sistema di procure e deleghe vigente, quali strumenti di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all’interno della Società.

## 2 IL D.LGS N. 231/2001 NEL PANORAMA GIURIDICO ITALIANO

Per adeguare l’ordinamento italiano ad alcune Convenzioni internazionali cui il Paese ha aderito<sup>2</sup>, in data 8 giugno 2001 è stato approvato il D.Lgs. n. 231, rubricato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche solo il “*Decreto*”).

Quest’ultimo ha introdotto, per la prima volta in Italia, una peculiare forma di responsabilità degli Enti per alcuni reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Si tratta di una responsabilità che il legislatore definisce “amministrativa” ma che, in realtà, ha forti analogie con quella penale: (i) sorge, infatti, per effetto di un reato (e non di un illecito amministrativo); (ii) il suo accertamento avviene nell’ambito di un procedimento penale; (iii) il provvedimento sanzionatorio è sempre un atto giurisdizionale (ad esempio, una sentenza); (iv) si tratta di responsabilità autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato (ai sensi dell’art. 8 del *Decreto*, ad esempio, l’Ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile, non sia stata individuata, ovvero se il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia).

---

<sup>2</sup> Si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione, anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

L'obiettivo del legislatore è, chiaramente, quello di contrastare e prevenire la diffusione dei fenomeni della c.d. "criminalità economica", garantendo che l'Ente non sia terreno di coltura di reati.

Per giurisprudenza ormai consolidata<sup>3</sup> si tratta di responsabilità che deriva da una "*colpa di organizzazione*" e cioè dell'inottemperanza da parte dell'Ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo. Affinché si configuri la responsabilità dell'Ente occorre, quindi, che il reato commesso sia ricollegabile all'Ente stesso sul piano oggettivo e che costituisca manifestazione di un'espressa volontà o, quanto meno, che derivi da una colpa di organizzazione, intesa come carenza o mancata adozione dei presidi necessari ad evitare che il reato fosse commesso.

Nel *Decreto* si ribadisce, peraltro, che è espressamente esclusa la responsabilità dell'Ente nei casi in cui l'autore della violazione abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. È, pertanto, evidente che i reati contemplati nel *Decreto* potranno venire presi in considerazione, comportando una responsabilità dell'Ente, nelle sole ipotesi in cui il soggetto apicale (anche di fatto)<sup>4</sup> o il dipendente o il collaboratore abbiano agito non esclusivamente per arrecare a sé o ad altri un vantaggio (eventualmente in danno dell'Ente) ma nell'interesse, esclusivo o concorrente, dell'Ente stesso.

L'Ente è ritenuto corresponsabile del reato commesso dal suo esponente se ha omesso di dotarsi di una organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, quelle attività che comportino ragioni di contatto con la Pubblica Amministrazione al fine di fruire di agevolazioni, benefici, autorizzazioni o licenze).

In linea generale la responsabilità dell'Ente prescinde dal luogo di realizzazione del reato: l'obiettivo è perseguito, in caso di commissione di un determinato reato previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, indipendentemente dal territorio dello Stato dove l'Ente stesso abbia la sede principale.

La responsabilità prevista dal *Decreto* si configura anche in relazione a **reati commessi all'estero**, purché la sede principale dell'Ente si trovi nello Stato italiano e per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato (art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001<sup>5</sup>, in riferimento agli artt. 7-8-9-10 del Codice Penale),

---

<sup>3</sup> Fra le tante: Corte di Cassazione Sez. IV sent. n. 31665/2024 - Sez. III sent. n. 4210/2024 - Sez. IV sent. n. 51455/2023 e n. 17006/2023 - Sez. V sent. n. 570/2023 - Sez. V sent. n. 18413/2022 - Sez. IV sent. 32899/2021 - Sez. Unite sent. n. 38343/2014 - Sez. VI sent. n. 27735/2010.

<sup>4</sup> Da ultimo in tal senso: Corte di Cassazione Sez. III sent. n. 4210/2024, nonché Sez. VI sentt. nn. 3211/2024 e 15543/2023.

<sup>5</sup> L'art. 4 del Decreto prevede che: *Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo*

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

ovvero qualora anche una sola parte della condotta omissiva che ha determinato il reato sia avvenuta nel territorio italiano<sup>6</sup>.

In caso di reato commesso all'estero<sup>7</sup>: **a)** se esiste una disciplina analoga alla normativa ex D.Lgs. n. 231/2001, si applicherà la disciplina straniera; **b)** diversamente, si applicherà quella italiana, qualora ricorrano i requisiti previsti all'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001.<sup>8</sup>

L'elenco dei reati da cui deriva, alle citate condizioni, la responsabilità dell'Ente prevedeva inizialmente soltanto alcuni reati commessi contro la Pubblica Amministrazione ma, nel corso degli anni, è stato ampliato attraverso la tecnica della *novellazione* ed è in continua evoluzione (si rimanda, per le fattispecie dei reati c.d. presupposto della responsabilità disciplinata dal D.Lgs. n. 231/2001, alla *mappatura dei reati* di cui all'allegato 1 al presente elaborato).

Le sanzioni (vedasi paragrafo 2.2 che segue) previste per i casi in cui sia acclarata la responsabilità dell'Ente (art. 9, comma 1, del *Decreto*) prevedono l'applicazione di sanzioni pecuniarie (artt. 10-11-12 del *Decreto*), interdittive (artt. 9, comma 2, 13, 14, 15, 16: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi con la possibilità di revoca

---

<sup>6</sup> Da ultimo in tal senso: Corte di Cassazione Sez. IV sentt. n. 31665/2024 e n. 35510/2021 (in tema di infortuni sul lavoro accaduti all'estero).

<sup>7</sup> Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice Penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

<sup>8</sup> Merita segnalare che, già con sentenza n. 22334 del 10.05.2018, la VI sezione penale della Corte di Cassazione ha stabilito che può essere riconosciuta in Italia la sentenza di condanna pronunciata da un Giudice dell'Unione europea nei confronti di un Ente italiano per un fatto reato commesso all'estero e ciò anche se trattasi di reato non rientrante nel catalogo dei reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001 e se non è rispettata la disciplina del D.Lgs. n. 231/01. Secondo la Corte di Cassazione la responsabilità dell'Ente italiano può essere affermata dal Giudice estero purché venga rispettata la disciplina del D.Lgs. n. 37 del 15.02.2016 che ha dato attuazione alla decisione quadro 2005/214/GAI: con detta decisione gli Stati membri della Unione Europea hanno fissato – disciplinandone l'operatività – il principio del reciproco riconoscimento delle decisioni applicative delle sanzioni pecuniarie rese tanto dalla Autorità Amministrativa, che dalla Autorità Giudiziaria e quindi anche in caso di sanzioni pecuniarie conseguenti a reato (come le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01). Di fronte al sempre maggiore fenomeno della internazionalizzazione delle imprese e dell'economia, è importante sottolineare come - secondo una ormai consolidata giurisprudenza di merito e della Corte di Cassazione - la circostanza che una multinazionale o comunque una società abbia sede all'estero non esclude che la stessa possa essere incriminata ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 per un reato commesso in territorio italiano da proprio soggetto apicale o da dipendenti.

Merita, altresì, segnalare che sempre la VI Sezione della Corte di Cassazione Penale, ancora con la sentenza n. 11626/2020, ha ritenuto applicabile la disciplina del D.Lgs n. 231/2001 alla società straniera priva di sede in Italia, ma operante sul territorio nazionale, in relazione ai delitti di omicidio e lesioni personali colposi e - con la sentenza n. 32899 del 6 settembre 2021 (sulla *“strage di Viareggio”*) - ha affermato che la persona giuridica è chiamata a rispondere dell'illecito amministrativo derivante da un reato-presupposto per il quale sussista la giurisdizione nazionale commesso dai propri legali rappresentanti o soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, in quanto l'ente è soggetto all'obbligo di osservare la legge italiana e, in particolare, quella penale, a prescindere dalla sua nazionalità o dal luogo ove esso abbia la propria sede legale ed indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che disciplinino in modo analogo la medesima materia, anche con riguardo alla predisposizione e all'efficace attuazione di modelli di organizzazione e di gestione atti ad impedire la commissione di reati fonte di responsabilità amministrativa dell'Ente stesso.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

di quelli già concessi o il divieto di pubblicizzare beni o servizi) ed accessorie (artt. 16 e 17: la confisca del prezzo o del profitto del reato<sup>9</sup> e la pubblicazione della sentenza di condanna).

Le sanzioni previste dal *Decreto*, tanto pecuniarie quanto interdittive, si applicano, ancorché in forma ridotta (con riferimento, rispettivamente all'importo ed alla durata), anche in relazione alla commissione dei reati nella forma del tentativo, salvo che l'Ente abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

A fronte del sistema sanzionatorio cui si è fatto precedentemente cenno, l'art. 6 comma 1 del *Decreto* esclude, tuttavia, la responsabilità dell'Ente laddove lo stesso - tra l'altro - abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo il "*Modello*") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (vedasi il comma 2 dell'art. 6 del *Decreto*) ed abbia altresì affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il loro periodico aggiornamento. Tale Modello secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del *Decreto*, possono essere adottati anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli Enti.

### 2.1 I SOGGETTI DESTINATARI DELLA NORMA.

L'articolo 1 del D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce espressamente che "*le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*". I principali soggetti destinatari di tale normativa, pertanto, risultano:

- **tra gli enti forniti di personalità giuridica:**

- a) società di capitali;
- b) società cooperative;
- c) fondazioni;
- d) associazioni riconosciute;
- e) enti privati e pubblici economici;
- f) enti privati che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione o analogo atto amministrativo;

- **tra gli enti privi di personalità giuridica:**

---

<sup>9</sup> Vedasi anche l'art. 6, comma 5, del *Decreto* che recita "*è comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente*".

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- a) società di persone;
- b) Geie (Gruppi europei di interesse economico);
- c) consorzi;
- d) associazioni non riconosciute.

Inoltre, secondo lo stesso articolo tali norme “*non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”. A titolo esemplificativo, quindi, tra gli esclusi, vi sono:

- le due Camere del Parlamento;
- le Regioni;
- le Province;
- i Comuni;
- la Corte costituzionale;
- il Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro;
- il Consiglio Superiore della Magistratura;
- i partiti politici;
- i sindacati dei lavoratori.

## 2.2 RESPONSABILITÀ E SANZIONI

La responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli Enti che abbiano tratto un vantaggio (ovvero abbiano, comunque, un interesse) dalla commissione dell'illecito.

La sanzione a carico della persona giuridica postula, innanzitutto, un presupposto oggettivo, consistente nella circostanza che il reato sia commesso - nell'interesse o a vantaggio dell'Ente - dalle persone che agiscono al suo interno (art. 5 del *Decreto*)<sup>10</sup>. La Relazione governativa al D.Lgs. n. 231/2001 spiega il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione: (i) l'**interesse** è da valutarsi *ex ante* e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere all'Ente un profitto (ancorché non ottenuto nei fatti), non necessariamente economico; (ii) il **vantaggio** è, invece,

---

<sup>10</sup> Plurime sono le sentenze che hanno analizzato, ai fini di cui trattasi, i concetti di “*interesse*” e “*vantaggio*”: per tutte vedasi le sentenze della Corte di Cassazione, Sezione III, del 31.01.2024 n. 4210, del 26.01.2024 n. 3211 e del 30.05.2022 n. 21034, nonché Sezione IV del 28.12.2023 n. 51455, del 22 maggio 2023 n. 21704, del 17.10.2023 n. 42237 e del 20 ottobre 2022 n. 39625.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

da considerare *ex post* e rende imputabili all'Ente tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ridondano comunque a beneficio dell'Ente stesso.

Ne consegue che l'Ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001). In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni imputazione. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano soltanto nel caso in cui l'Ente non abbia provveduto ad adottare ed efficacemente attuare idonei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo – in conformità agli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 - ovvero regole procedurali interne idonee alla prevenzione dei reati e alla riduzione dei rischi di comportamenti individuali illeciti, presidiate da un Organismo di Vigilanza, da un Sistema Disciplinare e da canali per la segnalazione di condotte illecite (c.d. Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023).

Le sanzioni previste per gli Enti sono indicate nell'art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001 e sono le seguenti:

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

Il *Decreto* - inoltre e ferme tanto le ordinarie disposizioni del codice di procedura penale, quanto le norme speciali di settore (ad esempio: in tema di reati ambientali e tributari) - prevede altresì l'applicabilità di **misure cautelari reali** in capo all'Ente ed in particolare: (i) in forza dell'art. 53, il Giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, a norma del successivo art. 19; (ii) in forza dell'art. 54, il Giudice può disporre, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

### 2.2.1 LA SANZIONE PECUNIARIA (ARTT. 10-11-12)

La sanzione amministrativa pecuniaria<sup>11</sup>, che si applica ogni qual volta venga accertata la responsabilità

---

<sup>11</sup> L'art. 10 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede le sanzioni pecuniarie e dispone che: "1. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. 2. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. 3. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549. 4. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta".

L'art. 11 del medesimo Decreto precisa i criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria, stabilendo che "1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

dell'Ente, per garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice e assegnare alla sanzione un reale potere dissuasivo, viene determinata sulla base di un processo bifasico: (i) in una prima fase il Giudice determina il numero delle quote che ritiene congruo per sanzionare il fatto; (ii) in una seconda fase, il Giudice procede a quantificare l'importo, cioè il valore economico, della singola quota, sulla scorta della capacità economica e patrimoniale dell'Ente.

L'entità della sanzione inflitta, in concreto, sarà data dal prodotto del *numero delle quote* (compreso fra 100 e 1.000) e del relativo *valore* (fra 258 e 1.549 euro).

Il numero di quote è quindi determinato tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. È prevista, infatti:

- la riduzione della sanzione pecuniaria alla metà se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio, ovvero tale vantaggio è minimo ed altresì se il danno patrimoniale è di particolare tenuità;
- la riduzione della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà se, prima dell'inizio del processo, l'Ente ha risarcito il danno, ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose dello stesso, ovvero si è efficacemente attivato in tal senso e, altresì, se è stato adottato e reso operativo un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello/i per cui vi è il processo;
- la riduzione della sanzione pecuniaria dalla metà ai due terzi se ricorrono entrambe le precedenti condizioni.

### 2.2.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE (ARTT. 13-14-16-17)

Le sanzioni interdittive, previste dall'art. 9 comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001, sono di diverso tipo:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

---

*svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. 3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di euro 103."*

L'art. 12 del Decreto stesso indica i casi di riduzione della sanzione pecuniaria, stabilendo che "1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 (lire duecento milioni) se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. 2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) 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; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329 (lire venti milioni)".

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive<sup>12</sup> si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e se ricorre almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 D.Lgs. n. 231/2001 ed in particolare:

- se l'Ente ha tratto dal reato, commesso da un soggetto apicale, un profitto di rilevante entità;
- se la commissione del reato, commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- se si versa in una ipotesi di reiterazione del reato, cosa che si concretizza nel momento in cui un Ente già condannato commette un altro illecito nei cinque anni successivi alla prima condanna definitiva.

Pur tuttavia **non** trovano applicazione le sanzioni interdittive, ma solo quelle pecuniarie, quando - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - concorrono le condizioni di cui all'articolo 17 del D.Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, quando 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;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- ha messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca;
- in ogni caso, quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale, ai sensi dell'art. 1 del DL n. 207/2012 convertito

---

<sup>12</sup> L'art. 13 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede le condizioni di applicazione delle sanzioni interdittive e dispone che "1. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti. 2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. 3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1."

L'art. 14 del medesimo Decreto precisa i criteri di scelta delle sanzioni interdittive, stabilendo che "1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. 2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. 3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente. 4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata."

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

con modificazioni dalla Legge n. 231/2012, ove ricorrano le condizioni previste dal comma 1 bis dell'art. 17 introdotto dal DL 5 gennaio 2023 n. 2, convertito con modificazioni dalla Legge 3 marzo 2023, n. 17 (in G.U. 06/03/2023, n. 55) e ss.mm.ii..

In base all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001 - ove sussistano i presupposti per una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente - il Giudice dispone la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata e ciò quando ricorre almeno una delle condizioni previste dalle lettere **a)** (*ente che svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio per la collettività*), **b)** (*l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sulla occupazione*) e **b-bis)** (*l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale, ai sensi dell'art. 1 del DL 207/2012 convertito con modificazioni dalla Legge 231/2012: lettera introdotta dal DL 5 gennaio 2023 n. 2*). Il soggetto che viola la sanzione interdittiva è, peraltro, punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre la Società è condannata al pagamento di una sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote e alla confisca del provento, nonché ad ulteriori sanzioni interdittive (art. 23 D.Lgs. n. 231/2001).

### 2.2.3 LA CONFISCA (ART. 19)

La confisca - che è disposta non solo in tutti i casi di condanna dell'Ente, ma anche, indipendentemente dalla condanna del medesimo, se il reato è stato commesso da soggetti che si trovano in una posizione apicale (art. 6, comma 5, del D.Lgs. n. 231/2001) - ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato (sono comunque fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede)<sup>13</sup>.

Se non è possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

Va anche ricordato che il Giudice può disporre, con le modalità previste dal codice di procedura penale, il sequestro del prezzo o del profitto del reato<sup>14</sup>. Inoltre, ove vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta allo Stato, il Pubblico Ministero può richiedere, in ogni stato e grado del

<sup>13</sup> In giurisprudenza, per tutte, vedasi le sentenze della Corte di Cassazione, III Sez. penale, n. 5148 del 06.02.2024 e n. 48807 del 7.12.2023, nonché sentenza II Sez. penale n. 30656 del 14.07.2023.

<sup>14</sup> In giurisprudenza, per tutte, vedasi le sentenze della Corte di Cassazione, II Sez. penale, n. 47640 del 21.09.2023, nonché le sentenze della III Sezione penale n. 1261 del 11.01.2024 e n. 33261 de 07.06.2022.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

procedimento, il sequestro conservativo dei beni mobili e/o immobili dell'Ente o delle somme o cose ad esso dovute.

La responsabilità prevista dal *Decreto* si configura, come accennato, anche in relazione a reati commessi all'estero da soggetti (apicali o sottoposti) di Ente che abbia la propria sede principale in Italia (purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato) e a reati commessi nel territorio italiano dai medesimi soggetti appartenenti ad Ente estero.

### 2.2.4 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA (ART. 18)

La pubblicazione della sentenza di condanna, infine, può essere disposta dal giudice una sola volta, a spese dell'Ente, in uno o più giornali da lui scelti oppure mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

### 2.2.5 LA DIFESA DELL'ENTE NEL PROCEDIMENTO PENALE (ART. 39)

Va premesso che, come già accennato, trattandosi di una forma di responsabilità di natura amministrativa e non (formalmente) penale, rispetto ai reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 **NON** opera il disposto dell'art. 112 della Costituzione e, quindi, non vi è obbligo di esercizio della azione penale ad opera del Pubblico Ministero.

Ciò detto, nell'ipotesi di avvio di procedimento penale a carico dell'Ente per uno dei reati presupposto della responsabilità dell'Ente stesso, quest'ultimo potrà essere assistito e difeso da un legale che **NON** sia al contempo anche il difensore del legale rappresentante indagato.

Il Modello organizzativo dell'Ente deve, infatti, prevedere «*regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da un soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi*»: in questi termini la giurisprudenza è ormai consolidata<sup>15</sup>.

L'articolo 39, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001 («*L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo*»), come stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione nella sentenza n. 33041 del 2015, prevede,

---

<sup>15</sup> Così la terza sezione penale della Corte di Cassazione con la sentenza n. 32110 depositata il 25 luglio 2023, che conferma il principio di diritto enunciato per la prima volta dai giudici di legittimità con la sentenza 35387 del 22 settembre 2022, in base al quale un modello organizzativo adeguato dovrebbe considerare l'esistenza del divieto di nomina del difensore dell'ente da parte del rappresentante legale indagato da cui dipende l'illecito amministrativo e disciplinare ex ante le modalità con le quali l'ente possa provvedere, in questi casi, alla propria difesa in giudizio.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

infatti, un generale e assoluto divieto di rappresentanza, giustificato dal sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, quando formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, potesse essere *«produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato»*: **a fronte di un tanto in Coveme s.p.a. - per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del legale rappresentante - si prevede la nomina di un difensore da parte di un soggetto specificamente delegato ai sensi di legge a tale incumbente.**

### 2.3 LA RESPONSABILITA' DELL'ENTE E LE VICENDE MODIFICATIVE (ART. 28-33)

IL D.Lgs n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità dell'Ente nel caso di vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda) sancendo la regola che, nel caso di *“trasformazione dell'ente resta ferma la per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto”*: il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, il *Decreto* prevede che l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Nel caso di scissione parziale, il *Decreto* prevede invece che resti ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione (tuttavia, gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione; l'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito).

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il Giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il *Decreto* stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **2.4 LA RILEVANZA DEL D.LGS 231/2001: RATING D'IMPRESA E CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI DI CUI AL D.LGS 36/2023**

Nel D.Lgs. n. 36/2023 (di seguito anche solo il “Codice”) assumono nuovi e rilevanti rilievi sia il D.Lgs. n. 231/2001, che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell’Ente.

In primo luogo, la conformità agli adempimenti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 viene a connotarsi nel Codice come autonomo requisito reputazionale del “*Rating di Impresa*”,<sup>16</sup> con una sua specifica valenza funzionale, finalizzata a qualificare le imprese partecipanti ai pubblici appalti.

In secondo luogo - in relazione all’affidamento di lavori, servizi e forniture ai sensi del D.Lgs. n. 36/2023 - la disciplina del D.Lgs. n. 231/2001 costituisce elemento di valutazione imprescindibile tanto per la “*stazione appaltante*”, quanto per l’“*operatore economico*” (nelle accezioni di cui alle definizioni contenute nell’allegato I.1 del Codice): e ciò sia con riferimento ai requisiti dell’operatore economico, che ai motivi di esclusione del medesimo dagli affidamenti<sup>17</sup>, che alle misure di c.d. “*self cleaning*” con riferimento alle fattispecie di reato ex D.Lgs. n. 231/2001 (art. 96, comma 6, del Codice).

Di talché, seppur con valenza puramente informativa, ai fini della presente Parte Generale seguono le seguenti considerazioni di massima.

I requisiti di partecipazione alle pubbliche gare sono requisiti - prescritti dalla legge o richiesti dalla stazione appaltante nel bando di gara - con cui i concorrenti dimostrano di possedere sia l’integrità e l’affidabilità professionale, che la capacità di eseguire correttamente l’opera o la fornitura o il servizio oggetto dell’appalto. Essi si dividono in requisiti di ordine generale e requisiti di ordine speciale, oggi disciplinati nel D.Lgs. n. 36/2023 alla Parte V, Titolo IV, Capo II e Capo III (artt. 94, 95, 98, 100 e 103).

Con riferimento ai requisiti di ordine generale il Codice, agli articoli 94-98, distingue tra cause di esclusione “*automatica*” e cause di esclusione “*non automatica*”: in particolare l’art. 94 è dedicato alle cause di esclusione automatica, operanti senza alcun margine di apprezzamento discrezionale da parte della stazione appaltante, mentre l’art. 95 prevede le cause di esclusione non automatica, per le quali quindi l’esclusione è rimessa alla valutazione della stazione appaltante.

---

<sup>16</sup> <https://www.agcm.it/competenze/rating-di-legalita/>. Il rating di legalità è uno strumento introdotto nel 2012 per le imprese italiane, volto alla promozione e all’introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l’assegnazione di un “riconoscimento” - misurato in “stellette” - indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business. All’attribuzione del rating l’ordinamento ricollega vantaggi in sede di concessione di finanziamenti pubblici e agevolazioni per l’accesso al credito bancario. Il rating di legalità è attribuito dall’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato AGCM, ha durata di due anni dal rilascio ed è rinnovabile su richiesta.

<sup>17</sup> Il Titolo IV del Codice disciplina, segnatamente, i requisiti di partecipazione e di selezione degli operatori economici (individuati all’art. 65 del Codice stesso) per l’aggiudicazione di contratti pubblici di appalto: i due articoli di riferimento (art. 94 e 95) disciplinano le cause di esclusione dalla gara pubblica che l’art. 10 definisce tassative ed operanti di diritto.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Il Codice, fra le cause di esclusione di cui agli artt. 94 e 95 e ss., pone ampio rilievo alle condanne e alle misure cautelari previste ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, come anche al solo accertamento dei reati ivi previsti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti.

Rispetto all'elencazione dei reati presupposto al comma 1 dell'art. 94, il successivo comma 3 prevede espressamente che: «L'esclusione di cui ai commi 1 e 2 è disposta se la sentenza o il decreto oppure la misura interdittiva ivi indicati sono stati emessi nei confronti: a) dell'operatore economico ai sensi e nei termini di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; ...»: la condanna definitiva dell'Ente, rileva, dunque quale causa di esclusione dell'operatore economico nel caso in cui faccia riferimento a uno dei reati presupposto del comma 1 dello stesso art. 94, che corrispondono in buona parte con i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001.

Prosegue l'art. 94, al comma 5, disponendo che «Sono altresì esclusi: a) l'operatore economico destinatario della sanzione interdittiva di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, compresi i provvedimenti interdittivi di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81; ...». Anche in questo caso, dunque, l'esclusione colpisce l'operatore economico nel caso in cui lo stesso sia destinatario di una misura interdittiva del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera c), del D.Lgs. n. 231/2001.

L'accertamento dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 a carico dell'operatore economico - oppure dei soggetti indicati all'art. 94, comma 3, del Codice - rileva anche con riferimento alle cause di esclusione non automatiche dell'art. 95: in particolare la commissione o la mera contestazione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 rientra fra gli elementi da cui è desumibile l'illecito professionale grave. Il D.Lgs. n. 36/2023 prevede che, ai fini dell'esclusione, debba sussistere una delle fattispecie espressamente previste come tassative per configurare un grave illecito professionale, nonché la necessaria prova di esse con uno dei mezzi tassativamente indicati, rimanendo invece immutata l'impostazione in ordine alla natura del potere discrezionale della stazione appaltante di valutazione circa l'idoneità dell'illecito professionale ad incidere sull'affidabilità dell'operatore economico<sup>18</sup>. Sempre ai fini dell'applicazione della causa di

---

<sup>18</sup> Sul punto il D.Lgs. 36/2023, all'art. 95 comma 1 lettera e), prevede infatti che «1. La stazione appaltante esclude dalla partecipazione alla procedura un operatore economico qualora accerti: ... e) che l'offerente abbia commesso un illecito professionale grave, tale da rendere dubbia la sua integrità o affidabilità, dimostrato dalla stazione appaltante con mezzi adeguati. All'articolo 98 sono indicati, in modo tassativo, i gravi illeciti professionali, nonché i mezzi adeguati a dimostrare i medesimi». Il D.Lgs. 36/2023 ha introdotto una tipizzazione dei mezzi di prova necessari per la valutazione dell'illecito professionale grave e, a tale riguardo, l'art. 98 comma 1 dispone che «1. L'illecito professionale grave rileva solo se compiuto dall'operatore economico offerente, salvo quanto previsto dal comma 3, lettere g) ed h)», per poi indicare al comma 2 che «2. L'esclusione di un operatore economico ai sensi dell'articolo 95, comma 1, lettera e) è disposta e comunicata dalla stazione appaltante quando ricorrono tutte le seguenti condizioni:

a) elementi sufficienti ad integrare il grave illecito professionale;  
b) idoneità del grave illecito professionale ad incidere sull'affidabilità e integrità dell'operatore;  
c) adeguati mezzi di prova di cui al comma 6».

Tutte condizioni che devono ricorrere, congiuntamente, ai fini dell'esclusione di un operatore economico con riferimento all'illecito professionale grave di cui alla lettera e) dell'art. 95, comma 1, del D.Lgs. n. 36/2023.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

esclusione (non automatica) del *grave illecito professionale* nel D.Lgs. n. 36/2023 rileva poi l'art. 98 comma 3, il quale fornisce l'elenco tassativo degli elementi da cui la stazione appaltante può desumere la sussistenza del grave illecito professionale<sup>19</sup>. Dal tenore letterale della norma in questione la novità risiede nel fatto che - ai fini dell'esclusione del concorrente per *grave illecito professionale* derivante da fattispecie di reato ex D.Lgs. n. 231/2001 - l'illecito professionale potrà essere desunto non solo da un provvedimento giurisdizionale irrevocabile ma potrà essere sufficiente anche il mero atto di esercizio dell'azione penale da parte del Pubblico Ministero.

La stazione appaltante - per l'adozione del provvedimento di esclusione dalla gara di un concorrente per un illecito professionale - deve poi considerare ancora l'art. 98, comma 6, del Codice<sup>20</sup> ai sensi del quale il legislatore ha indicato quali sono i mezzi di prova adeguati a dimostrare gli elementi del comma 3.<sup>21</sup>

Il legislatore del D.Lgs. n. 36/2023 è intervenuto sull'istituto del *self cleaning*, già introdotto nel D.Lgs. 50/2016, estendendo in particolare l'ambito di applicazione, in particolare con riferimento al momento in cui siano intervenute le fattispecie idonee a determinare una potenziale causa di esclusione dalla gara.

L'art. 96 del D.Lgs. 36/2023 dispone che *"2. L'operatore economico che si trovi in una delle situazioni di cui all'articolo 94, a eccezione del comma 6, e all'articolo 95, a eccezione del comma 2, non è escluso se si sono verificate le condizioni di cui al comma 6 del presente articolo e ha adempiuto agli oneri di cui ai commi 3 o 4 del presente articolo."* Il legislatore ha, dunque, previsto che l'operatore che sia incorso nelle clausole di

---

<sup>19</sup> Nel caso dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001, ai sensi dell'art. 98 comma 3 *«L'illecito professionale si può desumere al verificarsi di almeno uno dei seguenti elementi: ...*

*h) contestata o accertata commissione, da parte dell'operatore economico oppure dei soggetti di cui al comma 3 dell'articolo 94, di taluno dei seguenti reati consumati:*

*1) abusivo esercizio di una professione, ai sensi dell'articolo 348 del codice penale;*

*2) bancarotta semplice, bancarotta fraudolenta, omessa dichiarazione di beni da comprendere nell'inventario fallimentare o ricorso abusivo al credito, di cui agli articoli 216, 217, 218 e 220 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;*

*3) i reati tributari ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, i delitti societari di cui agli articoli 2621 e seguenti del codice civile o i delitti contro l'industria e il commercio di cui agli articoli da 513 a 517 del codice penale;*

*4) i reati urbanistici di cui all'articolo 44, comma 1, lettere b) e c), del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di edilizia, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, con riferimento agli affidamenti aventi ad oggetto lavori o servizi di architettura e ingegneria;*

*5) i reati previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231».*

<sup>20</sup> Per le ipotesi dei reati ex D.Lgs. 231/2001 di cui alla lettera h) del comma 3, l'art. 98 comma 6 dispone che *«Costituiscono mezzi di prova adeguati, in relazione al comma 3: .... h) quanto alla lettera h), la sentenza di condanna definitiva, il decreto penale di condanna irrevocabile, e la condanna non definitiva, i provvedimenti cautelari reali o personali, ove emessi dal giudice penale».* Quale mezzo di prova, dunque, la stazione appaltante potrà far riferimento non solo alle pronunce di condanna (definitive e non) del giudice penale ma anche ai provvedimenti cautelari dallo stesso emessi. Si segnala tuttavia l'obbligo di stretta motivazione in capo alla stazione appaltante ai fini dell'esclusione per illecito professionale grave previsto dall'art. 98, comma 7, secondo cui *«La stazione appaltante valuta i provvedimenti sanzionatori e giurisdizionali di cui al comma 6 motivando sulla ritenuta idoneità dei medesimi a incidere sull'affidabilità e sull'integrità dell'offerente; l'eventuale impugnazione dei medesimi è considerata nell'ambito della valutazione volta a verificare la sussistenza della causa escludente».*

<sup>21</sup> Di rilievo anche la previsione all'art. 96, comma 10 di "durata" delle cause di esclusione non automatiche che, per i reati del D.Lgs. 231/2001 previsti dall'art. 95, comma 1, lettera e), dura *"per tre anni decorrenti rispettivamente:*

*1) dalla data di emissione di uno degli atti di cui all'articolo 407-bis, comma 1, del codice di procedura penale oppure di eventuali provvedimenti cautelari personali o reali del giudice penale, se antecedenti all'esercizio dell'azione penale ove la situazione escludente consista in un illecito penale rientrante tra quelli valutabili ai sensi del comma 1 dell'articolo 94 oppure ai sensi del comma 3, lettera h), dell'articolo 98;*

*2) dalla data del provvedimento sanzionatorio irrogato dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato o da altra autorità di settore nel caso in cui la situazione escludente discenda da tale atto;*

*3) dalla commissione del fatto in tutti gli altri casi».*

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

esclusione di cui all'art. 94 (ad eccezione di quelle previste al comma 6 con riferimento alle violazioni gravi, definitivamente accertate, degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e tasse o dei contributi previdenziali) e di quelle all'art. 95 (ad eccezione di quelle previste al comma 2 con riferimento alle gravi violazioni non definitivamente accertate agli obblighi relativi al pagamento di imposte e tasse o contributi previdenziali) non è escluso qualora abbia adottato le misure di ravvedimento previste dalla norma stessa<sup>22</sup>. Il legislatore dell'art. 96 prosegue infatti distinguendo le ipotesi in cui: (i) le fattispecie escludenti siano intervenute prima della presentazione dell'offerta: in questo caso l'operatore economico, contestualmente all'offerta, deve comunicare ciò alla stazione appaltante, dovendo altresì dare prova di aver adottato le misure previste dall'art. 96, comma 6, dello stesso D.Lgs. n. 36/2023, oppure dell'impossibilità di adottare tali misure prima della presentazione dell'offerta pur dovendo successivamente ottemperare ai sensi del comma 4 (cfr. comma 3); (ii) le fattispecie escludenti siano intervenute dopo la presentazione dell'offerta: in questo caso l'operatore economico, per non essere escluso, deve adottare e comunicare alla stazione appaltante le misure previste dal comma 6 (cfr. comma 4).

### 3 IL MODELLO: CARATTERI GENERALI

Connotata la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del *Decreto* stabilisce che l'Ente non venga chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

Allo stato non esiste una univoca precisazione delle caratteristiche di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo pienamente esimente, anche se il D.Lgs. n. 231/2001 (agli artt. 6-7 in esito alle modifiche disposte dal D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019) delinea i seguenti contenuti minimi del Modello<sup>23</sup>:

---

<sup>22</sup> Ai sensi del comma 6 dell'art. 96 del Codice è previsto, infatti, che *«Un operatore economico che si trovi in una delle situazioni di cui all'articolo 94, a eccezione del comma 6, e all'articolo 95, a eccezione del comma 2, può fornire prova del fatto che le misure da lui adottate sono sufficienti a dimostrare la sua affidabilità. Se tali misure sono ritenute sufficienti e tempestivamente adottate, esso non è escluso dalla procedura d'appalto. A tal fine, l'operatore economico dimostra di aver risarcito o di essersi impegnato a risarcire qualunque danno causato dal reato o dall'illecito, di aver chiarito i fatti e le circostanze in modo globale collaborando attivamente con le autorità investigative e di aver adottato provvedimenti concreti di carattere tecnico, organizzativo e relativi al personale idonei a prevenire ulteriori reati o illeciti. Le misure adottate dagli operatori economici sono valutate considerando la gravità e le particolari circostanze del reato o dell'illecito, nonché la tempestività della loro assunzione. Se la stazione appaltante ritiene che le misure siano intempestive o insufficienti, ne comunica le ragioni all'operatore economico ...»*.

Con riferimento alle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001, tenuto conto della formulazione del comma 6 dell'art. 96, il riferimento espresso a *“provvedimenti concreti di carattere tecnico, organizzativo e relativi al personale idonei a prevenire ulteriori reati o illeciti”* non potrebbe che esplicitarsi nell'adozione da parte degli operatori economici del cd. Modello 231. In presenza di un operatore che abbia già adottato un Modello 231 la stazione appaltante, nell'ambito della discrezionalità riconosciuta, potrebbe infatti considerare detta misura come idonea ad evitare l'esclusione. Varie sono le sentenze già intervenute sul tema del *self cleaning* (per tutte: TAR Campania-Napoli, sez. 5<sup>a</sup>, sentenza 14 marzo 2024 n. 1733).

<sup>23</sup> In giurisprudenza si vedano le sentenze della Corte di Cassazione, sez. IV penale, n. 51455 del 28.12.2023 e n. 21704 del 22.05.2023.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- **art. 6 comma 2:** *“In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*
  - a)** *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
  - b)** *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
  - c)** *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
  - d)** *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
  - e)** *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*
- **Art. 6 comma 2-bis:** *I modelli di cui al comma 1 lettera a) del prevedono .... i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2 lett. e) dell'art. 6 (comma 2 bis nel testo in vigore dal 15.07.2023 a seguito del D.Lgs. n. 24/2023);*
- **art. 7 comma 3:** *il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione della organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”.*

In ipotesi di reato commesso dai c.d. *“soggetti apicali”*, l'Ente non risponde se prova che (quindi, con onere della prova a carico dell'Ente):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV);
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al Modello;
- i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da *“soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale”*, l'Ente è responsabile se il Pubblico Ministero prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi: detta

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

inosservanza è esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

### 3.1 I DESTINATARI DEL MODELLO

In linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere rivolto a tutti i soggetti che operano per conto dell'Ente, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso, sia che essi: (i) rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società, o di una unità organizzativa della società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale; (ii) esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della società; (iii) siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati; (iv) siano, comunque, delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome, per conto o nell'interesse della società.

Alla luce di quanto sopra i destinatari di un Modello di organizzazione, gestione e controllo risultano essere:

- l'Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione, Amministratore Unico, Amministratori Delegati, ...), l'Organo di Controllo (Collegio Sindacale o Sindaco Unico, Revisore Legale dei conti/Società di revisione), l'eventuale Direttore ove nominato, institori, procuratori e soggetti a vario titolo destinatari di deleghe/procure da parte degli amministratori;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Data Protection Officer;
- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, ove nominato;
- Dipendenti e collaboratori a vario titolo;
- Soggetti terzi, in particolare gli *outsourcer*, i fornitori ed i *business partners* in genere.

Per quanto concerne quest'ultima categoria di destinatari, va sottolineato che ogni Ente, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni: in linea di principio, tali soggetti rientrano fra i destinatari del Modello se e in quanto sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (ex art. 5, comma 1 lettera b), del *Decreto*).

### 3.2 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo costituiscono - ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001 - atti di competenza e di emanazione dell'Organo Amministrativo.

Sebbene l'adozione del citato Modello sia prevista dal *Decreto* come facoltativa e non obbligatoria, gli Enti sensibili all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ritengono ineludibile procedere all'adozione ed all'attuazione di tale Modello e provvedere, nel tempo, al suo aggiornamento.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal Legislatore negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, le attività qualificanti il Modello - in linea di massima e fermi i disposti del D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 in tema di *whistleblowing* - si ritengono le seguenti:

- formalizzazione e diffusione, all'interno della propria organizzazione, dei principi etici sulla base dei quali l'Ente svolge la propria attività;
- analisi dei processi aziendali ed individuazione delle attività sensibili "a rischio reato": queste ultime si sostanziano in quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- definizione di specifici e concreti protocolli in essere con riferimento alle attività aziendali "a rischio reato" e individuazione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui l'Ente entri in contatto;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione di adeguati (per numero e caratteristiche) canali informativi riservati attraverso cui dipendenti (e collaboratori, se previsto) possano far pervenire, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del *Decreto*, ovvero di violazioni delle previsioni del modello di organizzazione e gestione, ovvero di violazioni del Codice Etico, unitamente alla previsione di meccanismi di salvaguardia da condotte ritorsive e/o discriminatorie. La definizione e la predisposizione dei canali informativi deve tenere conto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento dei dati personali (con particolare riguardo ai modi e alle finalità del trattamento, nonché alla conservazione dei dati) e garantire il diritto alla

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

riservatezza e la possibilità di monitorare modalità e ricadute del trattamento dei dati medesimi;

- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico, nonché di tutela del segnalante (art. 6 comma 1 lett. d) del D.Lgs. n. 231/2001 e D.Lgs. n. 24/2023);
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione, nonché attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ed altresì individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l'azione;
- definizione dei flussi informativi da / per l'Organismo di Vigilanza.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo - in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie - deve essere affidato dall'Organo Amministrativo all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b), del *Decreto*.

L'adozione e l'efficace attuazione del predetto Modello non solo consentono all'Ente di beneficiare delle esimenti ed attenuanti previste dal D.Lgs. n. 231/2001 (in particolare vedasi gli artt. 6-7-12-17) ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati anche rispetto ai conseguenti e relativi risvolti reputazionali ed economici.

A fronte dell'analisi dei rischi che ne costituisce il fondamento, lo scopo ultimo del Modello è, quindi, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo per la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati.

Ciò consente di: (i) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente nelle "*aree di attività a rischio*", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in sanzioni sul piano disciplinare e, qualora tale violazione si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in sanzioni sul piano penale nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente; (ii) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Ente in quanto (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di Legge, anche ai principi etico-morali cui quest'ultimo si attiene nell'espletamento della propria attività; (iii) consentire all'Ente, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "*aree di attività a rischio*", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Gli strumenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono complementari ai protocolli ed alle procedure/sistemi aziendali di gestione esistenti<sup>24</sup> e relativi all'applicazione e realizzazione degli standard operativi / di qualità ai quali l'Ente si è obbligato. Nel caso in cui sia identificabile una incompatibilità tra le procedure / sistemi di gestione aziendali esistenti ed i dispositivi del modello di organizzazione e gestione, tale evenienza dovrà essere tempestivamente segnalata all'Organismo di Vigilanza, affinché l'Organo Amministrativo provveda alla verifica del livello di incongruenza ed al suo superamento con adeguate disposizioni.

### 3.2.1 ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO REATO

L'identificazione delle attività a rischio reato risponde alla duplice esigenza sia di costruire protocolli/procedure di controllo concretamente idonei ad impedire la commissione dei reati, sia di assicurare ad apicali ed a soggetti chiamati ad operare in contesti in cui potrebbero essere commessi reati, un'esatta percezione dei relativi rischi.

L'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati presuppone un'analisi approfondita della realtà aziendale a tutti i livelli della struttura organizzativa, con il coinvolgimento della struttura di *governance*, nonché dei Responsabili di funzione. Esaminando approfonditamente e criticamente i processi aziendali, è possibile determinare le aree che risultano potenzialmente interessate da casistiche di reato ed individuare quali reati possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività dell'Ente, nonché le loro modalità di commissione.

All'esito delle analisi sarà possibile individuare in quali momenti dell'attività e della operatività dell'Ente possono generarsi fattori di rischio e quali siano, dunque, i momenti della vita della Società che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati, in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati.

L'analisi specifica e dettagliata così condotta permette di progettare quel sistema di controlli preventivi richiesto dalla norma.

Al fine dell'individuazione delle attività "*a rischio reato*", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero l'individuazione di tutti i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico dell'Ente.

---

<sup>24</sup> In linea generale, che un sistema di gestione (ad esempio secondo le norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 45004) non possa essere considerato tout court equivalente al Modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001, è principio consolidato in giurisprudenza (per tutte: Corte di Cassazione, sentenze n. 41768/2017 e n. 45131/2022).

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

L'identificazione delle attività a rischio si basa, in particolare, su:

- l'identificazione, all'interno dei processi aziendali, delle macro-attività e delle relative fasi;
- l'identificazione dei soggetti coinvolti e delle figure responsabili che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle "attività sensibili";
- l'individuazione per ogni attività di eventuali procedure esistenti e l'individuazione del "pericolo conseguente" inteso come ipotetica modalità di realizzazione di una condotta illecita che configura un reato presupposto;
- l'individuazione del rischio per ogni attività (cfr. oltre).

### 3.2.2 PROTOCOLLI DI CONTROLLO

L'identificazione delle attività aziendali "a rischio reato" ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, in particolar modo in quelli "sensibili" alla possibilità di una condotta delittuosa e devono seguire:

- principi comportamentali, che costituiscono parte integrante del Codice Etico<sup>25</sup>;
- regole operative, presenti nella regolamentazione interna: i presidi sono riepilogati nei protocolli di controllo, nei regolamenti interni e nei sistemi di gestione adottati dall'Ente.

Per ciascun rischio reato, al fine di limitarne la possibilità di commissione, possono essere previste:

- regole comportamentali idonee ad indirizzare l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio valoriale dell'Ente;
- regole operative che si ispirano ai fattori qualificanti del sistema dei controlli interni quali:
  - la "proceduralizzazione" delle attività aziendali a rischio reato mediante la definizione di procedure atte a disciplinare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime e a garantire l'"oggettivazione" dei processi decisionali;

---

<sup>25</sup> In termini generali tale documento contiene l'insieme dei valori cui l'Ente ispira il proprio agire, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti degli "stakeholder" (vertice aziendale, soggetti che prestano attività lavorativa a vario titolo, fornitori, collaboratori esterni, Pubbliche Amministrazioni, ecc.): per le società in controllo pubblico rileva il DPR 62/2013 e ss.mm.ii. (<https://www.anticorruzione.it/-/codici-di-comportamento>).

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- la chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio dei poteri delegati ed in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- la segregazione di funzioni incompatibili, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico-funzionale;
- il principio della tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni, attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- l'esistenza di adeguati flussi di reporting;
- l'esistenza di procedure informatiche di supporto alle attività sensibili, accessibili dalle funzioni aziendali coerentemente alle mansioni svolte secondo adeguati standard di sicurezza logica, che garantiscano un'adeguata protezione/ accesso fisico-logico ai dati ed ai beni aziendali.

### 3.3 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Deve essere obiettivo primario dell'Ente quello di garantire una corretta conoscenza, sia da parte del personale operante nell'ambito aziendale, sia da parte degli altri destinatari così come individuati, circa il contenuto del D.Lgs. n. 231/2001, del Modello e degli obblighi conseguenti.

In particolare, l'Organo Amministrativo e la Direzione devono provvedere alla comunicazione dei suddetti contenuti e dei relativi obblighi alla struttura organizzativa ed agli stakeholder.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/ informazione necessarie, anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel *Decreto*, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione/inizio del rapporto con il personale ed alle ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel *Decreto*.

In particolare, devono essere previste:

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- una comunicazione iniziale quanto alla adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, mentre ogni successivo aggiornamento deve essere comunicato a tutti i destinatari al momento della sua adozione;
- la medesima informazione dovrà essere formalizzata e rivolta ai nuovi destinatari in genere, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- un'attività di formazione mirata sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001 e sul Modello di organizzazione, gestione e controllo - nonché in merito ai successivi aggiornamenti – ed altresì in merito ai comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili ai rischi di commissione dei reati previsti dal *Decreto*;
- con riferimento alla gestione dei rapporti con fornitori di beni e/o servizi, outsourcer e altri soggetti terzi esterni, l'informazione agli stessi sull'adozione e contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché del Codice Etico, con la richiesta di rispettarne i contenuti e di assumere comportamenti coerenti con le disposizioni del *Decreto*.

Compito dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente è anche quello di vigilare sull'effettiva consapevolezza, da parte dei destinatari, dei contenuti del Modello e sul loro recepimento.

### 3.4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL SUO RUOLO

Il D.Lgs. n. 231/2001, come già accennato, prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un "*Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*" (art. 6, comma 1, lett. b) del *Decreto*).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono dunque presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, sia che sia stato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Da quanto sopra premesso, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

La genericità del concetto di "*Organismo dell'Ente*" riportato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001 giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici, con l'obiettivo primario di garantire l'efficacia e l'effettività dell'azione di controllo.

Per una corretta configurazione dell'Organismo è necessario valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti. L'Organo Amministrativo provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza e, qualora costituito in forma collegiale, del suo Presidente, il quale ha il compito di provvedere all'espletamento delle formalità concernenti la convocazione, la fissazione degli argomenti da trattare e lo svolgimento delle riunioni collegiali.

### **3.5 SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI**

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio (o disciplinare) per la violazione del Codice Etico e delle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023, nonché delle regole di condotta ed operative definite al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al *Decreto* e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, rende effettivo il Modello stesso ed ha lo scopo di garantire l'efficacia dell'azione dell'Organismo di Vigilanza.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce inoltre - ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e comma 2 bis, nonché dell'art. 7, comma 4 lettera b), del D.Lgs. n. 231/2001 - un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa dell'Ente.

Tale sistema disciplinare (inteso anche come azione di responsabilità ai sensi del Codice Civile) è rivolto ai soggetti apicali, ai dipendenti, ai collaboratori ed ai terzi che operino per conto dell'Ente, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/negoziale e si affianca al Codice Disciplinare dell'Ente stesso.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento innanzi al Giudice del Lavoro e/o avviato dall'Autorità Giudiziaria (in particolare Penale o Contabile), in quanto le regole di condotta imposte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo sono assunte dall'Ente in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

### **3.6 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

Un Modello di organizzazione, gestione e controllo – in quanto strumento organizzativo della vita dell'Ente – deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e dinamicità; deve scaturire da una

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

visione realistica (rappresentare la concreta ed effettiva realtà dell'Ente) e non esclusivamente giuridico/formale.

Esso, peraltro, potrà avere efficacia “*esimente*” solo ove sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'Ente per il quale è stato elaborato, del quale dovrà dunque seguire i cambiamenti e le evoluzioni interne e di contesto.<sup>26</sup>

In particolare, un Modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere in ogni momento: (i) allineato all'evoluzione del contesto normativo, qualora questa richieda un'estensione del campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; (ii) allineato all'evoluzione del contesto organizzativo, qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie; (iii) riadeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni, ovvero sulla base delle risultanze dei controlli.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare sul costante aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo e segnalare, a tal fine, all'Organo Amministrativo l'esigenza di eventuali modifiche o integrazioni del medesimo che si rendessero di volta in volta necessarie.

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere, senza indugio, a verificare l'adozione delle modifiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo e la modalità di divulgazione dei contenuti dell'o stesso nell'ambito dell'Ente e, per quanto necessario, anche all'esterno dello stesso.

Quanto precede fermo restando il generale dovere diretto in capo alle funzioni ed ai responsabili gerarchici di prevedere ed eseguire tutti i controlli necessari per garantire il buon esito dei processi ed il rispetto delle norme, anche con riferimento agli aspetti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

#### **4. LA PREDISPOSIZIONE E L'ADOZIONE DEL MODELLO IN COVEME S.P.A.**

Ancorché il D.Lgs. n. 231/2001 non preveda l'obbligatorietà del Modello, Coveme s.p.a. - sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di liceità, trasparenza e correttezza - ha deciso di procedere all'adozione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi e per gli effetti del *Decreto* e del D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito il “*Modello*”), che costituisce a tutti gli effetti il regolamento interno della Società. Esso si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di protocolli, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal *Decreto*, nonché a rendere più efficace il sistema dei controlli e di Corporate Governance adottato dalla

---

<sup>26</sup> Vedasi la sentenza della Corte di Cassazione, Sez. V penale, del 26.01.2024 n. 3211.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Società. Le previsioni del Modello sono completate dai controlli specifici descritti, per ciascun processo, nelle procedure aziendali che sono, pertanto, da considerare parte integrate del Modello stesso.

Il Modello è finalizzato inoltre alla diffusione di una cultura del controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati. Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza nell'adozione di misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività di impresa e ad assicurare il costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio. In particolare, l'obiettivo di un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna. In primo luogo ciò consente di: (i) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in sanzioni sul piano disciplinare e, qualora tale violazione si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in sanzioni sul piano penale nei propri confronti ma anche nei confronti della Società; (ii) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui essa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di Legge, anche ai principi etico-morali cui quest'ultima intende attenersi nell'espletamento della propria attività; (iii) consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Più in generale, il Modello si propone quale fondamentale strumento di sensibilizzazione degli amministratori, dei dirigenti, di tutti i dipendenti e di tutti gli stakeholders (fornitori, clienti, business partners, ecc.), chiamati ad adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Le previsioni contenute nel presente Modello mirano pertanto all'affermazione e alla diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità, quale presupposto indispensabile per un successo economico duraturo: nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'errata convinzione di arrecare interesse o vantaggio all'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società.

Il presente *Modello* - ferma restando la sua specifica valenza agli effetti del *Decreto* - si innesta sul sistema integrato di controlli che permea l'intera attività aziendale e costituisce altresì parte integrante del controllo della governance di Coveme s.p.a..

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Segnatamente, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in connessione con i reati ed illeciti da prevenire ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 e del D.Lgs. n. 24/2023, possono essere richiamati, in quanto maggiormente significativi, i seguenti:

- i principi statutari;
- le delibere del Consiglio di Amministrazione;
- il sistema di deleghe, procure e poteri;
- la struttura organizzativa (Organigramma e Mansionario)
- il sistema dei controlli interni;
- i regolamenti, procedure, istruzioni e moduli interni (fra cui, in particolare, il *“Regolamento per l'utilizzo dei sistemi e strumenti informatici”* e la *“Policy Whistleblowing”*);
- il Sistema di Gestione Integrato (per brevità anche *“SGQAS”*, conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018);
- l'insieme dei valori ed obiettivi della Società comunicati a tutto il personale;
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- l'insieme degli ordini di servizio e delle comunicazioni interne Coveme s.p.a.;
- l'attività formativa di cui il personale è destinatario;
- le disposizioni nonché il codice disciplinare di cui al CCNL vigente ed adottato dalla Società;
- in generale, la normativa applicabile.

Le previsioni di tali strumenti, in quanto direttamente destinate a definire regole comportamentali e procedure organizzative volte a prevenire i reati ed illeciti amministrativi che i collaboratori sono chiamati ad osservare, formano pertanto parte integrante del presente Modello ed assumono conseguentemente piena valenza ai fini della definizione dei protocolli organizzativi, di gestione e controllo della Società.

Il presente *Modello* è stato predisposto tendo conto delle seguenti previsioni normative ed indirizzi:

- D.Lgs. n. 231 del 2001 e s.m.i. *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* e s.m.i.;
- vigente disciplina legislativa in materia di protezione dei dati personali di cui al Reg. (UE) 2016/679 (GDPR) e al D.Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 51/2018, e provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali, e s.m.i.;

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 - *“Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio Europeo, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*- e relative Informazioni e Linee Guida adottate dall’ANAC con Delibera n. 311/2023, e s.m.i.;
- indicazioni dell’ANAC in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- vigente disciplina in tema di appalti pubblici di cui al D.Lgs. n. 36/2023 - *“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”*;
- D.M. 13/02/2014 – *“Procedure semplificate per l’adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese”*;
- *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n°231/2001”* - redatte da Confindustria (edizione marzo 2014, approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014, ed edizione giugno 2021);
- *“Principi di redazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001”* - elaborato nel giugno 2016 dal Comitato tecnico-scientifico *“Linee Guida per la redazione e l’attestazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* costituito in seno al Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e dei *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* pubblicati nel febbraio 2019;
- *“Guida operativa per gli enti privati”* rispetto alla *“Nuova Disciplina Whistleblowing”* elaborata nel mese di ottobre 2023 da Confindustria;
- documento di ricerca *“Nuova Disciplina del Whistleblowing e impatto sul D.Lgs. 231/2001”* elaborata nel mese di ottobre 2023 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili;
- vigente disciplina legislativa di cui al Codice Penale e al Codice Civile ed alle norme speciali di settore (D.Lgs. n. 152/2006, D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. n. 74/2000, etc.);
- orientamenti giurisprudenziali della Corte di Cassazione.

Il processo di prevenzione dalla commissione dei reati presupposto è stato articolato nelle seguenti fasi:

- **Mappatura dei processi “a rischio”**: fase nella quale vengono identificati i rischi potenziali, tramite l’analisi del contesto operativo aziendale, al fine di individuare in quali aree o settori di attività e

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

con quali modalità si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli previsti dal *Decreto*. In estrema sintesi si tratta di una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio.

- **Progettazione del sistema di controllo:** fase nella quale si progettano i cosiddetti “*protocolli per la programmazione della formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente*” che siano capaci di contrastare efficacemente i rischi identificati in fase di mappatura. Posto che azzerare totalmente i rischi è impossibile, il sistema di controllo si deve necessariamente basare sull’individuazione del livello di rischio considerato “accettabile”, in relazione al quale i presidi garantiscono da conseguenze gravi e poco probabili o molto probabili anche se dalle conseguenze lievi e, ovviamente, da situazioni probabili e dalle conseguenze gravi. Il presidio non è assoluto, tanto che può essere aggirato in maniera fraudolenta ma, in questo caso, l’Ente non risponde.
- **Previsione di obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello organizzativo:** fase nella quale si progettano specifiche comunicazioni verso un organismo autonomo deputato al controllo, poiché è necessario, al fine di assicurare l’efficacia di quanto previsto nel *Decreto*, separare le funzioni operative e quelle di controllo, evitando in questo modo potenziali situazioni di conflitto di interesse.
- **Progettazione e adozione di un sistema sanzionatorio nei confronti dei trasgressori:** fase nella quale si progettano e si adottano meccanismi volti a sanzionare il comportamento dei soggetti che violano, omettono di adottare e/o non rispettano le misure previste nel sistema di controllo.

### 4.1 MAPPATURA DEI REATI E VALUTAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO

Il *Modello* della Società è stato elaborato – e via via aggiornato – tenendo conto dell’attività concretamente svolta dalla Società stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione (anche in relazione ai disposti dell’art. 2086 del Codice Civile), nonché della evoluzione del contesto normativo. E’ stata effettuata una ricognizione preliminare del contesto aziendale, attraverso l’analisi della documentazione rilevante (ad esempio procedure aziendali, comunicazioni organizzative, sistema dei poteri, contratti di *outsourcing*) e mediante lo svolgimento di interviste di *risk assessment* con i soggetti appartenenti alle aree ritenute a maggior rischio di commissione dei reati previsti dal *Decreto*, al fine di comprendere l’organizzazione e le attività eseguite dalle varie Aree/Funzioni aziendali, incluse eventuali attività gestite in *outsourcing*, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Sono state quindi individuate le aree aziendali nell'ambito delle quali potrebbe, astrattamente, essere commesso uno dei reati presupposto, nonché quelle che potrebbero essere strumentali alla commissione di tali illeciti, rendendo possibile o agevolando il perfezionamento del reato presupposto (aree a rischio reato), e le relative attività sensibili (ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal *Decreto*). Successivamente, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle aree a rischio e le relative modalità esemplificative di commissione del reato.

Individuati i potenziali rischi (modalità esemplificative di commissione del reato), si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nelle aree a rischio, al fine di valutarne l'adeguatezza nella prevenzione dei rischi reato. In tale fase si è provveduto alla verifica dei presidi di controllo esistenti (protocolli e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle operazioni e dei controlli, segregazione delle funzioni, sistema dei poteri, organizzazione, contratti di *service*, ecc.) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle Aree / Funzioni aziendali.

Dopo aver valutato il contesto, il settore ed i *competitors*, l'ambiente macroeconomico ed istituzionale, nonché il panorama legislativo, il processo di *Risk Assessment* ha previsto l'identificazione dei rischi, l'analisi della probabilità di accadimento nonché la gravità delle conseguenze e, infine, in base a considerazioni di sintesi, è stata effettuata una valutazione dei rischi: quelli il cui livello ha superato la soglia di accettabilità sono stati gestiti e trattati nelle singole Parti Speciali.

Nel caso in cui, a valle del loro trattamento, il livello di rischio sia risultato ancora superiore alla soglia di accettabilità, si sono ricercate ulteriori misure preventive o protettive. In generale, nel caso in cui il livello di rischio non sia ancora sceso in maniera soddisfacente, potrebbe anche rendersi necessaria una ridefinizione del contesto o delle stesse attività svolte dalla Società.

Il processo di valutazione del rischio di commissione dei reati presupposto – tramite approfondimento di finalità istituzionali, obiettivi, modalità esecutive e natura dei soggetti coinvolti - ha condotto per ciascuna attività sensibile o a rischio reato, alla individuazione della probabilità di accadimento (pericolosità) e del relativo impatto in ordine ai reati presupposto.

Il rischio risultante è stato determinato quale prodotto della pericolosità e dell'impatto, ovvero come:

$$\text{Rischio} = (\text{Pericolosità}) \times (\text{Impatto})$$

Convenientemente l'impatto e la pericolosità sono stati articolati in 4 categorie, originando una tabella seguente, in cui sono presentate anche le valutazioni del rischio definite sulla base dei seguenti criteri.

**Coveme s.p.a.**  
*Parte Generale*

Valore di Rischio	Descrizione	Colorazione
$8 \leq R \leq 16$	Reati ad elevata criticità	
$4 \leq R \leq 7$	Reati a media criticità	
$1 \leq R \leq 3$	Reati a bassa criticità	
$R = 0$	Reati a criticità trascurabile o non applicabili	

*Tabella 1 – Criteri di Valutazione del Rischio*

I risultati della mappatura hanno consentito la definizione di una scala di priorità per le attività a rischio reato, evidenziando le situazioni sulle quali è necessario intervenire con maggiore enfasi. La scelta di definire quattro sole classi di rischio è coerente con la mancanza di una valutazione quantitativa ed oggettiva dei diversi reati presupposto.

<i>Impatto</i> <i>Pericolosità</i>	Lieve	Medio	Grave	Gravissimo
<b>Alta</b>	Criticità Media	Criticità Elevata	Criticità Elevata	Criticità Elevata
<b>Medio Alta</b>	Criticità Bassa	Criticità Media	Criticità Elevata	Criticità Elevata
<b>Medio Bassa</b>	Criticità Bassa	Criticità Media	Criticità Media	Criticità Elevata

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Bassa	Criticità Bassa	Criticità Bassa	Criticità Bassa	Criticità Media
-------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Tabella 2 – Tabella di Valutazione del Rischio

Nel caso di specie l'identificazione dei fattori di rischio e la fase di *Risk Assessment*, riportate in dettaglio in **Allegato 1**, hanno portato all'individuazione delle “attività sensibili”, ovvero ad indentificare le attività per le quali si ritiene più verosimile la possibilità che siano commessi reati rilevanti ai sensi del *Decreto*.

Per i reati che, a seguito del *Risk Assessment*, sono risultati a media e alta criticità (indice di criticità  $C \geq 4$ ) sono state predisposti dei protocolli contenuti nelle diverse Parti Speciali, all'interno delle quali sono stati descritti in dettaglio i reati ipotizzabili per l'Ente e le relative contromisure.

Il livello di “rischio accettabile” per tali reati si considera raggiunto grazie alla sistematica e puntuale attuazione di quanto indicato nel Modello, da parte di tutti i soggetti che sono coinvolti nella gestione delle attività sensibili.

Per i reati a bassa criticità, per i quali non sono previsti specifici approfondimenti all'interno delle Parti Speciali del Modello, Coveme s.p.a. ritiene che il rischio risulti accettabile qualora sia rispettato e attuato quanto indicato nel Codice Etico aziendale, nonché nei principi generali di comportamento e nelle procedure aziendali esistenti.

Il risultato della mappatura sarà periodicamente riesaminato e aggiornato, a seguito di eventuali modifiche sia normative e/o dei processi sia nelle componenti strutturali di Coveme s.p.a..

#### 4.2 REATI RILEVANTI PER COVEME S.P.A.

L'adozione del Modello, quale strumento capace di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsti dall'Ordinamento.

Tuttavia, al fine di ottemperare le specifiche previsioni del D.Lgs n. 231/2001 ed in considerazione dell'analisi del contesto aziendale dell'attività sensibili, sono stati considerati rilevanti, quindi specificamente esaminati nelle singole Parti Speciali del *Modello*, gli illeciti di seguito richiamati:

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- **art. 24.** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- **art 24-bis.** Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **art. 25.** Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione;
- **art. 25-ter.** Reati societari;
- **art. 25-septies.** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **art. 25-octies.** Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- **Art. 25-octies.1.** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- **art. 25-novies.** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- **art. 25-decies.** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- **art. 25-undecies.** Reati ambientali;
- **art. 25-quinquiesdecies.** Reati tributari.

Per tutti i reati non espressamente richiamati nelle Parti Speciali di questo Modello, l'analisi di cui sopra ha fatto emergere la non rilevanza per la Società in considerazione della tipologia di attività svolta e di organizzazione in essere.

Con riguardo a tali famiglie di reato, operano comunque in senso preventivo i presidi definiti dal sistema di controllo della Società nel suo complesso.

### 4.3 TRATTAMENTO DEL RISCHIO E PREVENZIONE REATI IN COVEME S.P.A.

Il sistema per la prevenzione dei reati è stato realizzato applicando alle singole attività sensibili o a rischio reato: *Principi Generali; Regole Generali di Comportamento; Protocolli di Prevenzione Specifici.*

Il sistema di protocolli di prevenzione riportati nel presente Modello è integrato e completato dalle previsioni contenute nelle Policy e nelle Procedure aziendali che regolano in dettagli i singoli processi.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

In aggiunta a tale sistema sono previsti anche Protocolli relativi all'osservanza delle sanzioni interdittive.

I Principi Generali, che rappresentano le regole di base del Sistema di Controllo Interno e cui la Società intende uniformarsi per aderire alle previsioni del *Decreto*, sono di seguito schematizzati:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, regole decisionali e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili o a rischio, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità:** (i) ogni operazione relativa all'attività sensibile o a rischio deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; (ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile o a rischio deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e/o informatici; in ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- **Separazione dei compiti:** separazione delle attività tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro- processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi. La separazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano certe operazioni solo a persone identificate ed autorizzate;
- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: (i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; (ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società: devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle stesse. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge (es. delega e sub-delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori).

Con riferimento alle attività sensibili o a rischio individuate per ciascuna tipologia di reato, i Principi Generali vengono declinati in Regole Generali di Comportamento, le quali devono sempre essere rispettate (anche in ipotesi di carenza e/o inidoneità di specifica procedura o protocollo) e prevedono che:

- tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dell'atto costitutivo e dello Statuto, del Codice Etico e del corpo procedurale aziendale;
- siano definite e adeguatamente comunicate le disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, regole decisionali e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- per tutte le operazioni: (i) siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità; (ii) siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti; (iii) siano sempre formalizzati e documentabili i livelli autorizzativi di formazione degli atti, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; (iv) la Società adotti strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti che ne garantiscano la conoscenza nell'ambito aziendale; (v) l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche; (vi) non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno; (vii) l'accesso ai dati della Società sia conforme alla normativa applicabile in tema di Privacy/trattamento dei dati; (viii) l'accesso e l'intervento sui dati della Società sia consentito esclusivamente alle persone autorizzate; (ix) sia garantita la riservatezza e l'integrità nella trasmissione delle informazioni; (x) i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con apposita evidenza; (xi) l'accesso ai documenti già archiviati sia consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne, nonché al Collegio Sindacale, alla Società di Revisione e all'O.d.V.; (xii) sia prevista un'attività di monitoraggio finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo di procure, deleghe di funzioni nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa;

- il Responsabile di Processo (che in linea di massima coincide con una posizione dirigenziale e/o apicale e/o normativamente prevista): (i) è formalmente riconosciuto dal sistema organizzativo aziendale (ad esempio: in forza di deleghe interne, del mansionario, della posizione organizzativa assunta, di job description, di procedure e di sistemi di gestione), nel rispetto degli eventuali requisiti di efficacia stabiliti dalla legge per l'atto attributivo di funzioni; (ii) è dotato di tutte le leve necessarie per perseguire gli obiettivi interni del processo stesso, nel rispetto dei tempi e dei principi che lo regolano; (iii) è in grado di sovrintendere a tutte le fasi principali del processo interessato, coordinando e attivando i diversi soggetti appartenenti alle unità organizzative che vi partecipano, o che lo stesso ritenga di dover far partecipare; (iv) ha piena visibilità su tutto il processo nonché accesso (diretto o indiretto) a tutte le informazioni a riguardo;

- il Responsabile di Processo ha la specifica responsabilità di: (i) garantire che il processo sia svolto in conformità alle disposizioni interne (es. procedure aziendali e linee guida) e alla normativa vigente in materia; (ii) garantire che vengano eseguiti, da parte dei singoli soggetti che partecipano al processo, tutti i punti di controllo sulle attività sottostanti; (iii) assicurare che l'intero processo venga svolto nel rispetto dei

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

principi di trasparenza e tracciabilità, in base ai quali ogni operazione deve essere dotata di adeguato supporto documentale; (iv) informare periodicamente l'Organismo di Vigilanza secondo quanto definito dal presente Modello, e comunque immediatamente qualora si riscontrino anomalie o si verifichino particolari situazioni critiche (es. violazioni o sospetto di violazioni del Modello, casi di inefficacia, inadeguatezza e difficoltà di attuazione dei protocolli di controllo).

Nell'ambito delle singole Parti Speciali del Modello – anche con richiamo a policy/regolamenti/procedure interne - i Principi e le Regole Generali di Comportamento vengono declinati, per i processo/attività sensibile o a rischio, in protocolli di prevenzione specifici, così completando il Sistema di Controllo Interno definito dalla Società per aderire al *Decreto*.

Protocollo relativo all'osservanza delle sanzioni interdittive: nel caso in cui vengano applicate sanzioni o misure cautelari interdittive alla Società ex art. 23 del *Decreto*:

- è fatto divieto a chiunque di porre in essere qualunque operazione in violazione degli obblighi e divieti di tale sanzione;
- i Responsabili di Processo esercitano la necessaria supervisione al fine di identificare preliminarmente le eventuali operazioni che, ancorché solo potenzialmente, possano costituire una violazione degli obblighi e dei divieti di cui alle sanzioni o misure cautelari interdittive;
- i Responsabili di Processo, nel caso in cui rilevino in una determinata operazione caratteristiche riconducibili anche in parte ad una violazione, ancorché solo potenziale, degli obblighi derivanti dalle sanzioni o dalle misure cautelari interdittive: (i) sospendono ogni attività inerente l'operazione in oggetto; (ii) inviano tempestivamente specifica informativa all'Amministratore Delegato, e/o all'Organo Amministrativo, e al Collegio Sindacale, i quali analizzano, anche per il tramite di legali esterni, l'operazione, fornendo l'interpretazione ed il dettaglio dell'iter procedurale da intraprendere; (iii) copia tanto della nota informativa predisposta dai Responsabili di Processo, quanto della della documentazione predisposta in esito all'iter procedurale individuato sono tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza.

#### 4.4 PRESTAZIONI DI ATTIVITA' E SERVIZI INFRAGRUPPO

Le prestazioni di attività e/o servizi svolte da Coveme s.p.a. a favore di società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile e viceversa (di seguito anche "*prestazioni di attività e servizi infragruppo*")

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- laddove riguardino le attività sensibili e/o a rischio di cui alle Parti Speciali - devono essere disciplinate da un contratto che preveda:

(i) l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio/attività di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società erogante il medesimo, ai fini dello svolgimento del servizio/attività richiesto;

(ii) l'identificazione del servizio/attività da erogare;

(iii) le modalità di calcolo predeterminato del costo, che viene periodicamente aggiornata;

(iv) l'inserimento di clausole specifiche nell'ambito delle quali ciascuna delle parti si obbliga a non porre in essere condotte in contrasto con le norme di legge e in particolare con il *Decreto*, con le previsioni del Codice Etico, con il Modello 231 di Coveme s.p.a..

Nelle "*prestazioni di attività e servizi infragruppo*" di cui al presente paragrafo, le società tutte si attengono ai rispettivi Modelli ex D.Lgs n. 231/2001 eventualmente adottati, ai rispettivi Codici Etici ed ai rispettivi documenti di governance.

#### **4.5 IL MODELLO NELL'AMBITO DELLE SOCIETA' CONTROLLATE DA COVEME S.P.A.**

La Società promuove un processo di valutazione circa l'adozione di un Modello da parte delle società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. che vantano una stabile organizzazione in Italia.<sup>27</sup>

Coveme s.p.a. comunica a tali società, con le modalità che riterrà più opportune, il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs n. 231/2001 e ogni suo successivo aggiornamento, e le stesse valutano in autonomia se adottare - con delibera dei propri organi amministrativi, amministratori o liquidatori e sotto la propria esclusiva responsabilità - un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Ciascuna delle citate società: (i) individua le proprie attività sensibili a rischio reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione; (ii) cura l'attuazione del proprio Modello e nomina un proprio Organismo di Vigilanza.

---

<sup>27</sup> Le società estere valutano l'opportunità di adottare un proprio Modello di prevenzione dei reati sempre nel rispetto della normativa locale di riferimento.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

### 5 L'AZIENDA COVEME S.P.A.

#### 5.1.1 GENERALITÀ

COVEME spa è società costituita con atto in data 11 ottobre 2004, iscritta a far data dal 24 luglio 2007 al registro delle imprese tenuto presso la Camera di Commercio di Gorizia, con sede legale ed operativa in Gorizia (GO), località S. Andrea, alla via Gregorcic n. 16.

E' impresa operante nel campo della lavorazione e del trattamento di film plastici in poliestere per scopi industriali, che si occupa di progettazione, produzione, trasformazione, vendita e distribuzione di:

- Film trattati per arti grafiche;
- Film trattati per usi industriali;
- Film trattati per usi medicali;
- Film per applicazioni release;
- Laminati flessibili per isolamento elettrico e per la circuiteria elettronica;
- Film laminati per la protezione di pannelli fotovoltaici;
- Film e carte per stampa.

Il processo produttivo di Coveme s.p.a. consiste nella trasformazione di film di poliestere che, attraverso lavorazioni specifiche, viene reso idoneo ai più svariati impieghi industriali: moduli fotovoltaici, antenne RFID, biosensori medicali, isolamento elettrico, sensori per il settore automotive, stampa serigrafica e altri. La Società realizza lavorazioni ad alto contenuto tecnologico, è dotata di un Sistema di Gestione per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza ed è altresì certificata secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

Le attività di progettazione e produzione sono svolte presso il sito produttivo di Gorizia, mentre le attività commerciali e amministrative sono state allocate presso l'unità operativa di San Lazzaro di Savena (BO). In dettaglio, ivi hanno sede: l'Ufficio Presidenza, l'Ufficio Amministrazione Finanza e Controllo, la sezione principale dell'ufficio IT, gli uffici vendite delle tre linee principali di prodotto (Film, Isolanti Elettrici e Fotovoltaico) ed inoltre gli uffici Logistica e Import/ Export, nonché Pianificazione e Acquisti di gruppo.

La società Coveme detiene le seguenti società controllate:

- la società controllata al 100% Upco Italy s.r.l., svolge l'attività di produzione, trasformazione, lavorazione e commercio di film plastici trattati con prodotti chimici e materie plastiche in genere che non prevede l'impiego di solventi, con l'utilizzo degli spazi adibiti a produzione presso la località produttiva di Gorizia S. Andrea; in questo caso le macchine e le attrezzature sono di proprietà di

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Upco Italy mentre Coveme fornisce una serie di servizi necessari al processo produttivo di Upco Italy: manutenzione, controllo qualità logistica.

- La società controllata UPCO S.r.l., della quale la Coveme detiene una partecipazione di controllo pari al 75% del capitale sociale. La società ha per oggetto sociale lo sviluppo, la produzione, la commercializzazione e la distribuzione di prodotti nel campo dei rivestimenti polimerici. La società ha sede presso la località produttiva di Gorizia S. Andrea, e ha una sua stabile organizzazione in Germania.
- La società controllata COVEME AMERICA INC. costituita dalla Coveme in data 01/02/2023 e di cui quest'ultima detiene, direttamente, la totalità dei voti esercitabili in assemblea ed ha per oggetto la commercializzazione dei prodotti della divisione FILM-*Transfer release*.
- La società controllata al 100% COVEME ENGINEERED FILM (ZHANGJIAGANG), svolge l'attività di progettazione, produzione, lavorazione, trasformazione, importazione ed esportazione nel mercato asiatico ed internazionale di film in poliestere e fotovoltaici.

### 5.1.2 L'OGGETTO SOCIALE, LA STRUTTURA SOCIETARIA E GLI ASSETTI DI GOVERNANCE

Gli Organi Sociali previsti dallo Statuto di Coveme s.p.a. sono i seguenti:

- Assemblea degli azionisti;
- Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore delegato;
- Collegio Sindacale;
- Società di revisione.

Lo Statuto presenta in dettaglio le attività che costituiscono l'oggetto sociale: *“la produzione, la trasformazione, la lavorazione e il commercio di prodotti chimici, materie plastiche e materiale per l'isolamento elettrico. In modo non prevalente la società può assumere e concedere agenzie, commissioni, rappresentanze, con o senza deposito e mandati; acquistare, utilizzare e trasferire brevetti, marchi d'impresa e altre opere dell'ingegno umano nei predetti settori; compiere ricerche di mercato, per conto proprio e per conto di terzi; concedere ed ottenere licenze di sfruttamento commerciale, nonché compiere ogni altra operazione commerciale (anche di import-export), industriale, finanziaria, mobiliare ed immobiliare, che sarà ritenuta dall'organo amministrativo strumentale, accessoria, connessa, necessaria od utile per il conseguimento dell'oggetto sociale”*.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

L'amministrazione è esercitata da un Consiglio di Amministrazione composto da otto consiglieri; la rappresentanza della Società appartiene, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed ai singoli Consiglieri Delegati, se nominati, nell'ambito dei poteri loro attribuiti e con le modalità nell'uso della firma fissate nella delega stessa. Tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione (salve le eccezioni dettagliatamente enumerate dallo Statuto e nei limiti della delega) appartengono allo stesso Presidente ed ai Consiglieri Delegati.

Attualmente in Coveme s.p.a. è presente la figura dell'Amministratore Delegato, cui è stata altresì attribuita la qualifica ed il ruolo di "*datore di lavoro*" e che è tenuto a dare attuazione ai disposti di Legge in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro, nonché in materia ambientale e di trattamento dei dati. L'atto di nomina è costituito da una delibera del Consiglio di Amministrazione che riconosce idonei poteri, nonché autonomia decisionale e di spesa al nominato Amministratore Delegato, ed è coerentemente riportato in Camera di Commercio e desumibile dalla Visura Camerale. Il Curriculum dell'Amministratore Delegato garantisce la sua capacità tecnica ed organizzativa.

Con specifico riguardo al sistema di gestione della qualità, della sicurezza e igiene sul lavoro e dell'ambiente, funzioni e competenze sono articolate come da organigramma agli atti della Società.

Ogni modifica nell'attribuzione di deleghe nella tematica della sicurezza ed igiene sul lavoro e dell'ambiente è oggetto di comunicazione all'OdV da parte dell'Organo Amministrativo.

Il controllo è esercitato da un organo collegiale (tre Sindaci effettivi e due supplenti), mentre la revisione contabile è attribuita a primaria società.

Qualora sia necessaria l'attribuzione di ulteriori procure/deleghe, l'Organo Amministrativo delibererà il rilascio ai soggetti di specifica procura scritta che rispetti i seguenti criteri:

- ciascuna procura deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del procuratore e il soggetto cui il procuratore riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le procure e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il procuratore deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Nel caso di incarico assegnato a collaboratori, consulenti o altri ad operare in rappresentanza o nell'interesse della Società, è prevista la forma scritta e deve essere inserita una specifica clausola contrattuale che vincoli all'osservanza del presente Modello.

### **5.1.3 APPROVAZIONE E REVISIONI DEL MODELLO**

L'adozione/approvazione e l'efficace attuazione del presente *Modello* – nonché le revisioni ed aggiornamenti dello stesso – costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001, atti di competenza e di emanazione dell'Organo Amministrativo di Coveme s.p.a.: le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale saranno operate dal Consiglio di Amministrazione con revisione del *Modello* stesso.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del *Modello* - tanto in esito a mutamenti della organizzazione ed attività aziendali, quanto in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero comunque rivelarsi necessarie - è affidato dall'Organo Amministrativo all'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a., coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b), del *Decreto*. L'adozione e l'efficace attuazione del *Modello* non solo consentono alla Società, come già detto, di beneficiare delle esimenti ed attenuanti previste dal D.Lgs. n. 231/2001 (in particolare vedasi gli artt. 6-7-12-17) ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati anche rispetto ai conseguenti e relativi risvolti reputazionali ed economici.

Gli strumenti del *Modello* sono complementari ai Protocolli ed alle procedure aziendali di gestione esistenti e relative all'applicazione e realizzazione degli standard operativi / di qualità ai quali la Società si è obbligata. Nel caso in cui sia identificabile una incompatibilità tra le procedure aziendali esistenti ed i dispositivi del *Modello*, tale evenienza dovrà essere tempestivamente segnalata all'OdV, affinché l'Organo Amministrativo provveda alla verifica del livello di incongruenza ed al suo superamento con adeguate disposizioni.

## **6. ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLI E PROTOCOLLI PREVENTIVI**

Il sistema preventivo di cui al presente *Modello* consta, essenzialmente, dei seguenti elementi:

- un **Codice Etico**, che individua i valori aziendali cui la Società intende conformarsi e vieta tutti i comportamenti contrari alle disposizioni legislative e ai valori deontologici;
- un **Sistema Organizzativo** (micro e macrostruttura) sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro per quanto riguarda responsabilità, dipendenza gerarchica e ripartizione dei compiti;

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- un sistema di **protocolli o procedure o regolamenti** che disciplinano lo svolgimento dell'attività ed il controllo<sup>28</sup>;
- l'assegnazione dei **Poteri Autorizzativi e di Firma**, coerentemente con le responsabilità organizzative e gestionali e con limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa;
- un'**informazione e formazione** dei destinatari che è capillare, efficace, autorevole (emessa, cioè da un livello adeguato), chiara e dettagliata e periodicamente ripetuta;
- una procedura (o "Policy") di **Whistleblowing** che, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, assicura il ricevimento, la processazione e la conservazione di segnalazioni di condotte illecite e/o di violazione del presente *Modello*, con le garanzie di Legge in materia di trattamento dei dati personali, di tutela della riservatezza e del diritto del segnalante di monitorare utilizzo e finalità della segnalazione, oltreché con la garanzia di meccanismi di difesa del segnalante da eventuali ritorsioni;
- un **Sistema Disciplinare** adeguato in caso di violazione delle norme del *Codice Etico*, della *Policy whistleblowing* e in generale delle previsioni del *Modello*, che sanziona adeguatamente e proporzionalmente tutti i Destinatari;
- un **Organismo di Vigilanza** (OdV), caratterizzato da autonomia e indipendenza, professionalità e che opera con continuità di azione.

L'identificazione delle attività aziendali "a rischio reato" ex D.Lgs. n. 231/2001 ha consentito di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Richiamato quanto esposto ai superiori paragrafi nr. 3.9 - 3.10 - 3.11, i comportamenti che devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali della Società, in particolar modo in quelli "*sensibili*" alla possibilità di una condotta delittuosa, devono seguire:

- *principi comportamentali*: che costituiscono parte integrante del Codice Etico<sup>29</sup>;
- *principi e regole generali di comportamento*: previste nelle singole Parti Speciali del *Modello* e finalizzate a ridurre la probabilità di commissione di un reato presupposto a vantaggio o nell'interesse della Società da parte di un apicale o di un soggetto subordinato o di un collaboratore o di un business partner;

---

<sup>28</sup> Fra i quali meritano specifica menzione il Sistema di Gestione Integrato (SGQAS), il Regolamento Aziendale denominato "*Regolamento per l'utilizzo dei sistemi e strumenti informatici*" che contribuisce alla tutela della sicurezza informatica della Società, nonché le procedure privacy che contribuiscono alla implementazione nella Società dei principi della *Data Protection* ai sensi, in particolare, del Regolamento (UE) 2016/679.

<sup>29</sup> In termini generali tale documento contiene l'insieme dei valori Coveme s.p.a. ispira il proprio agire, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti degli "stakeholder" (vertice aziendale, soggetti che prestano attività lavorativa a vario titolo, fornitori, collaboratori esterni, Pubbliche Amministrazioni, utenti, ecc.).

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- *regole operative*: metodologie operative, procedure, controlli, flussi informativi, dispositivi elettronici e, più in generale, da ogni mezzo, strumento o processo adottato per la finalità di costituire un presidio alla commissione di un reato presupposto.

Coveme s.p.a. ha definito un set valoriale che deve guidare l'agire di amministratori, organi di controllo, dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo e business partners, nonché la formazione e selezione di degli stessi, all'interno di un documento denominato Codice Etico (il **Codice Etico**: *allegato 2*).

La piena effettività del Codice Etico è garantita anche dal fatto che ogni scostamento dai valori e dai principi in esso contenuti, potrebbe originare una responsabilità a livello disciplinare.

Al fine di garantire la trasparenza, correttezza, integrità e professionalità dell'operato e la qualità dei servizi offerti da Coveme s.p.a., il Codice Etico indica una serie di principi e di linee guida la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che intrattengono occasionalmente o stabilmente rapporti di lavoro con Coveme s.p.a. o, più in generale, sono portatori di interesse nei confronti della Società.

Tutti coloro che lavorano ed operano in Coveme s.p.a., o per essa, sono tenuti ad osservare e far osservare il Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità: questo obbligo costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa.

L'osservanza da parte di tutti gli Amministratori, dei Procuratori e dei soggetti cui è stata conferita Delega dal CdA, degli Organi di Controllo, dei Dirigenti, dei Dipendenti e dei Collaboratori a qualsiasi titolo - nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità - dei canoni comportamentali contenuti nel Codice Etico e delle specifiche procedure previste nel presente *Modello*, riveste infatti un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del *know how*, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo e l'immagine della Società stessa. A tal fine, Coveme s.p.a. assicura una piena conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutti i *Destinatari* mediante l'adozione di procedure di formazione e di sensibilizzazione continua sui suoi contenuti.

In generale, al fine di prevenire ed impedire l'insorgere della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001 in capo alla Società, tutti i *Destinatari* del *Modello* debbono:

- Rispettare le Leggi e Regolamenti a livello Europeo, Statale, Regionale e Locale;
- Rispettare i principi di:
  - Legalità ed Integrità: rispetto di leggi, regolamenti ma anche integrità morale, che si traduce nell'agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da posizioni di debolezza o di non conoscenza altrui;

- Correttezza, lealtà ed onestà: rapporti corretti con tutti gli interlocutori, cui fornire tutti gli elementi per scegliere ed agire liberamente ed in maniera informata;
- Fedeltà e Prevenzione del conflitto di interessi: l'interesse primario e superiore del bene aziendale non deve essere messo a rischio da fenomeni opportunistici;
- Antiriciclaggio e Anticorruzione: la Società rispetta e si pone a baluardo delle strutture pubbliche e del loro operato, anche in termini di controllo, perseguendo obiettivi di contrasto ad ogni forma di influenza nell'azione legittima dei pubblici funzionari e di privati, nonché adottando pedissequamente e proattivamente ogni comportamento che contrasti il riciclaggio e l'autoriciclaggio;
- Valorizzazione delle risorse umane: le risorse umane sono uno degli asset più importanti e, come tale, vanno valorizzate;
- Data Protection e Riservatezza: deve essere garantita la massima riservatezza e la possibilità di controllo da parte degli "interessati";
- Tutela dell'immagine aziendale: anche l'immagine aziendale è un asset di rilievo, proprio in virtù di essere fornitori di un servizio pubblico che impiega una risorsa pubblica;
- Imparzialità ed assenza di discriminazioni: razza, sesso, abitudini sessuali, credo politici e religiosi non possono costituire basi per discriminare risorse interne e stakeholder;
- Tutela ambientale e della salute: il rispetto dell'ambiente e della salute umana di tutti gli stakeholder vengono prima di ogni altra cosa e debbono guidare nelle scelte aziendali;
- Trasparenza, completezza dell'informazione e tracciabilità: ogni azione deve essere svolta, garantendo correttezza, completezza, uniformità, trasparenza e tempestività d'informazione e ogni scelta deve essere adeguatamente documentata;
- Tutela del patrimonio e delle risorse dell'Ente: la Società non può svilire il proprio patrimonio e deve preservarlo con idonei interventi.

Tutte le azioni, operazioni, transazioni e attività effettuate per conto della Società devono essere:

- verificabili, documentate, coerenti, adeguate e basate su informazioni per quanto possibile documentabili e complete;
- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti, nonché conformi alle disposizioni del presente *Modello* e al principio della separazione delle diverse funzioni societarie;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con specifica individuazione dei soggetti e delle funzioni aziendali coinvolte.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Ciascun *Destinatario* è tenuto a promuovere i principi che improntano il Codice Etico, contribuendo attivamente alla loro attuazione e promozione oltre che a segnalarne eventuali violazioni.

I componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi della Società, si ispirano ai principi del Codice Etico nel rispetto delle previsioni del presente *Modello*.

Nessuno degli Amministratori, dei Procuratori e dei soggetti cui è stata conferita Delega dal CdA, dei componenti degli Organi di Controllo, dei Dirigenti, dei Dipendenti e dei Collaboratori a qualsiasi titolo della Società è autorizzato a perseguire alcun obiettivo aziendale in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società stessa o propri.

L'osservanza del Codice Etico, e in generale dei principi di condotta della Società, è espressamente richiesta anche ai terzi (collaboratori, partner commerciali o finanziari, consulenti, mandatari) che hanno rapporti con la Società. In caso di inadempimento, troveranno applicazione le sanzioni contrattuali di cui al presente *Modello*.

La presenza del **Codice Etico** non esula dal codificare tutto ciò che è possibile e doveroso articolare in fasi, eseguite da specifiche funzioni aziendali. I documenti che prescrivono chi fa cosa e quando costituiscono il "*sistema delle procedure*". Tutti i *Destinatari* del Modello debbono astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività, debbono rispettare le disposizioni impartite, oltre che seguire pedissequamente le procedure. I soggetti in posizione apicale, in particolare, adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì alle previsioni dello Statuto ed alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità debbono, altresì, ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

Al di là delle descritte procedure, che operano *ex ante*, saranno comunque sempre possibili verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo *ex post*), da parte di un Organismo di Vigilanza ( di seguito anche solo "OdV") cui spettano – fra gli altri – compiti di valutazione circa l'adeguatezza, l'idoneità e l'effettività/efficacia del presente *Modello*.

Ciò detto, va sottolineato come un qualsiasi sistema organizzativo sia privo di efficacia qualora non accompagnato da un sistema di sanzioni verso i destinatari che non ne curino l'applicazione: questo **Sistema Disciplinare** deve essere oggetto di un documento specifico al fine di essere applicabile e per esplicitare appieno la sua azione deterrente (vedasi *infra*).

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza dovrà, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione e dovranno essere immediatamente proposti e realizzati i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che si renderanno di volta in volta necessarie.

### 6.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come già rappresentato, l'art. 6 comma 1 del *Decreto* prevede che l'Ente possa essere esente da responsabilità se prova, tra l'altro, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

All'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. è affidato in generale – vedasi per il dettaglio lo Statuto dell'OdV: **allegato 3** - il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del presente *Modello* e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del *Modello* stesso, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al *Decreto*;
- sull'opportunità di aggiornamento delle disposizioni e delle norme di comportamento del *Modello*.

In particolare, l'OdV realizzerà le predette finalità attraverso:

- attivazione di ogni strumento di controllo ritenuto opportuno;
- ricognizioni dell'attività dell'Ente ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio;
- identificazione di nuove procedure di attività e di controllo;
- attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni e segnalazioni di cui è destinatario secondo le norme del Modello;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali;
- accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente *Modello* e/o del D.Lgs. n. 231/2001 e proposta di eventuali sanzioni disciplinari;
- segnalazione all'Organo Amministrativo di eventuali carenze del *Modello* e proposte di ogni modifica o miglioramento;
- ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. ne disciplina caratteristiche e attività, impregiudicati i disposti di legge.

All'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a., e per esso al suo Presidente ove collegiale, è affidata la gestione del canale di segnalazione interno ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 5 del D.Lgs n. 24/2023, come meglio previsto e disciplinato nella *Policy Whistleblowing* adottata dalla Società (all. D: vedasi infra) parte integrante del Modello ex D.Lgs n. 231/01 adottato.

L'OdV di Coveme s.p.a. può essere costituito da un massimo di 3 membri, dotati di comprovata competenza e professionalità. Si tratta di soggetti esterni od interni (ma, in tale ultimo caso, solo se privi di deleghe e di ruoli operativi) nominati dall'Organo Amministrativo per un periodo massimo di un triennio, con facoltà di rinnovo per analoghi periodi: ciascun membro potrà essere rinnovato per più mandati.

I membri dell'OdV non possono essere revocati se non per giusta causa, che si sostanzia in particolare (per il dettaglio vedasi il Sistema Disciplinare e lo Statuto dell'OdV):

- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definito nel presente *Modello*, nonché nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza e nella *Policy Whistleblowing* adottati dalla Società (ad esempio, il mancato assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza, ovvero la sua prolungata inattività);
- una sentenza di condanna nei confronti della Società per uno dei reati previsti nel *Decreto* ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lett. d), del *Decreto*;
- un provvedimento di condanna emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati previsti dal *Decreto*, ovvero un reato della stessa indole;
- la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al *Modello*.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede nell'immediatezza a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

In caso di cessazione della carica di un componente dell'OdV nel corso del mandato, l'Organo Amministrativo provvede senza indugio alla sua sostituzione. Il componente cooptato si considera scaduto insieme ai membri effettivi in carica all'atto della sua nomina.

Sono da ritenersi cause di ineleggibilità/incompatibilità e/o decadenza dall'ufficio di membro dell'OdV:

- il trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche;

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- l'aver riportato una condanna, ancorché non ancora passata in giudicato, per uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ovvero un reato della stessa indole;
- l'essere membro del CdA o di un altro organismo sociale o dirigente o direttore di Coveme s.p.a., di società da questa controllata o della controllante;
- l'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- svolgere mansioni operative tali da inficiare l'obiettività di giudizio sulla verifica dei comportamenti e dell'applicazione del *Modello*, o tali da inficiare l'autorevolezza e l'eticità della condotta;
- l'aver avuto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza;
- l'essere titolare, in maniera diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale o membro della struttura di governance di enti che detengono partecipazioni da permettere di esercitare un'influenza notevole sulla Società o su società controllate o controllanti;
- l'aver un conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società o con società controllate o controllanti che ne compromettano l'indipendenza.

Per quanto riguarda eventuali membri esterni, questi non dovranno avere e/o aver avuto rapporti economici significativi, ovvero maggiori del 25% del proprio volume d'affari, con la Società, né essere legati da vincolo di affinità o parentela con soggetti che abbiano o abbiano avuto con la stessa rapporti economici significativi.

All'atto della elezione, i soggetti nominati rilasceranno apposita dichiarazione di non trovarsi in alcune delle cause di ineleggibilità/incompatibilità indicate.

Nell'esercizio delle proprie funzioni l'OdV ha piena autonomia organizzativa e finanziaria: a tal fine, annualmente, comunica all'Organo Amministrativo la misura delle risorse necessarie alla sua attività. La gestione, l'utilizzazione e la destinazione di queste sono poi decise dall'OdV in modo totalmente autonomo e indipendente. In casi di particolare necessità, l'OdV avrà la facoltà di avvalersi della consulenza di professionisti esterni, ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

### **6.1.1. OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ODV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI**

L'Organismo di Vigilanza (OdV) riferirà all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale della Società in merito all'attuazione del *Modello* e della *Policy Whistleblowing* adottati e, comunque, all'emersione di

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

eventuali aspetti critici inerenti all'attività della stessa. Comunicherà, inoltre, l'esito delle attività da egli svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Al fine di consentire che l'OdV operi con la massima efficacia, sono stati istituiti specifici canali di comunicazione ed adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri Organi Sociali della Società.

Si rimanda allo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, qui evidenziando in sintesi che l'OdV relazionerà con cadenza annuale il Collegio Sindacale, salvo che - in presenza di particolari necessità o di ragioni di urgenza - l'OdV relazionerà tempestivamente al Presidente del CdA e/o all'Amministratore Delegato, ovvero al Collegio Sindacale, i quali assumeranno le decisioni più opportune.

Oltre a ciò, l'OdV dovrà chiedere di essere sentito dal CdA e/o dal Collegio Sindacale ogniqualvolta sia utile o necessario un esame o un intervento di tali organi in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del *Modello* e della *Policy Whistleblowing* adottati dalla Società o laddove risultino accertati fatti di particolare significatività.

L'OdV ha, inoltre, la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente del CdA e/o all'Amministratore Delegato ed assicura un costante e tempestivo flusso informativo nei confronti dell'Organo Amministrativo, tanto con riferimento a informazioni rilevanti in particolare rispetto al *Modello* ed alla *Policy Whistleblowing*.

### 6.1.2 OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

L'art. 6, comma 2 lett. b), del *Decreto* stabilisce che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del *Modello*.

Fermo quanto previsto nello Statuto dell'OdV e nelle singole Parti Speciali del *Modello* di Coveme s.p.a., cui si rimanda integralmente, qui basti evidenziare che dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV: **(i)** ogni altra informazione attinente all'attuazione del *Modello* nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del *Modello* stesso; **(ii)** ogni altra informazione attinente all'attuazione della *Policy Whistleblowing* ed eventuali violazioni delle prescrizioni ivi previste; **(iii)** ogni altra informazione rilevante ai sensi del D.Lgs n. 231/2001.

Tanto l'Organo Amministrativo, quanto gli altri Organi Sociali, sono tenuti a dare piena e tempestiva informazione all'OdV sulle questioni che rientrano nella competenza dell'OdV medesimo.

Fermo quanto sopra e quanto previsto dalle singole Parti Speciali del presente *Modello* e dalle norme di Legge, i *Destinatari* devono segnalare all'OdV - in particolare - le notizie/informazioni relative:

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel *Modello* e nella *Policy Whistleblowing*;
- attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati.

Il *Personale apicale* deve, inoltre, segnalare all'OdV le violazioni del *Modello* e della *Policy Whistleblowing* commesse dal *personale*.

In particolare, per quanto concerne il flusso informativo verso l'OdV, si sottolinea che:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, ovvero l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal *Decreto*, devono sempre essere fatte pervenire tempestivamente all'OdV;
- tutti i soggetti a cui è riferito il *Modello* che avanzeranno richiesta di tutela legale per una delle fattispecie previste dal *Decreto*, dovranno tempestivamente informare l'OdV;
- i responsabili delle diverse attività sensibili (e comunque i Dirigenti e/o i Responsabili di Processo) trasmetteranno tempestivamente all'OdV un report informativo inerente fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231/2001 e del D.Lgs. n. 24/2023, ovvero che possano determinare un rischio di reato e le attività svolte per contrastarli;
- i responsabili delle diverse attività sensibili (e comunque i Dirigenti e/o i Responsabili di Processo) trasmetteranno tempestivamente all'OdV, altresì, gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del *Modello*;
- qualora si verifichi una significativa modifica nelle attività sensibili, che potrebbe aumentare il rischio di commissione dei reati previsti, i responsabili delle diverse attività sensibili (e comunque i Dirigenti e/o i Responsabili di Processo) comunicheranno per iscritto all'OdV i cambiamenti apportati;
- il Responsabile del Personale, ovvero l'Amministratore Delegato, invieranno all'OdV tutte le notizie relative ad eventuali procedimenti disciplinari intentati per illeciti riconducibili alle previsioni del *Decreto* ed al D.Lgs. n. 24/2023, al loro esito e alle eventuali sanzioni irrogate, con le relative motivazioni;
- il Collegio Sindacale e/o l'Amministratore Delegato – ovvero, in difetto, l'Organo Amministrativo - comunicheranno tutte le variazioni che interverranno nel sistema delle deleghe e procure vigente ed eventuali ulteriori informazioni a propria conoscenza e per quanto di competenza (comprese modifiche organizzative e strutturali);

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- i responsabili delle diverse attività sensibili (e comunque i Dirigenti e/o i Responsabili di Processo) trasmetteranno all'OdV ogni atto e/o documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società, nonché i prospetti riepilogativi redatti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private con Enti Pubblici.

L'OdV è, inoltre e comunque, destinatario di tutte le segnalazioni ricevute dalla Società anche da parte di terzi (ad esempio i reclami dei clienti) che siano relative alla violazione, reale o presunta, del *Modello* e comunque a comportamenti non in linea con il Codice Etico adottato dalla Società.

Sulla base delle informazioni ricevute l'OdV predispone le azioni necessarie al mantenimento dell'efficacia, idoneità ed efficienza del *Modello* e della *Policy Whistleblowing*. Egli favorisce, inoltre, l'invio di proposte ed interventi da parte delle diverse funzioni aziendali, finalizzate all'integrazione/aggiornamento del *Modello* e della *Policy Whistleblowing*, acquisendo informazioni non solo dal Personale apicale, dall'Amministratore Delegato e/o dall'Organo Amministrativo e dai soggetti destinatari di procure/deleghe, ma in genere dai responsabili delle diverse attività sensibili (e comunque dai Dirigenti e/o dai Responsabili di Processo) e dal *Personale* che, a qualsiasi titolo, possa essere al corrente di fatti e/o notizie rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti del *Decreto* e degli illeciti previsti dalla *Policy Whistleblowing*.

L'OdV potrà richiedere ad ogni esponente della Società ogni genere di informazione e/o documentazione utile alla propria attività di verifica e controllo. È fatto obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso pervenga loro dall'OdV.

L'OdV può sempre richiedere/proporre all'Amministratore Delegato e/o all'Organo Amministrativo e/o al Collegio Sindacale e/o all'Assemblea dei Soci l'emissione di provvedimenti disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

### 6.2 WHISTLEBLOWING POLICY

Con il D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 (di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937) sono stati analiticamente disciplinati gli obblighi di istituzione, gestione e pubblicizzazione dei canali di segnalazione interna ed esterna, nel rispetto dei principi di privacy by design e privacy by default, e con definizione di uno specifico apparato sanzionatorio e di misure di protezione non solo per la persona segnalante.

Coveme s.p.a. ha inteso ottemperare alle nuove disposizioni normative dotandosi di una apposita policy (o protocollo operativo) specificamente dedicato alla formalizzazione e all'implementazione di un sistema di ricezione, gestione, processazione, traduzione in concreti provvedimenti (anche di carattere disciplinare) ed archiviazione delle segnalazioni, con predisposizione di canali informativi aventi le caratteristiche di adeguatezza e di riservatezza normativamente previste: tali aspetti costituiscono oggetto di una specifica

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

sezione del Modello denominata “*Whistleblowing Policy*”, che deve considerarsi parte integrante della presente Parte Generale e che ne costituisce a tutti gli effetti un allegato (**Allegato 4**).

Rientra, così, tra i meccanismi di controllo interni anche il sistema di *Whistleblowing* come attuato in Coveme s.p.a..

Esso – anche in ragione dell’estensione dell’onere di segnalazione delle condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società di cui si sia venuti a conoscenza nell’esercizio delle proprie funzioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Società, nonché degli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (art. 2 del D.Lgs. n. 24/2023) realizzato attraverso le previsioni del Codice Etico – costituisce un presidio fondamentale di legalità dell’azione sociale. L’effettività e il corretto funzionamento dell’istituto sono affidati alle disposizioni della *Whistleblowing Policy* adottata dalla Società – e cui si rimanda integralmente - mentre le previsioni del *Sistema Disciplinare* (**all. 5**: vedasi infra) assicurano ad un tempo sia la tutela di coloro che segnalano l’esistenza di comportamenti contrari alla legge e/o al pieno funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, sia il corretto utilizzo dell’istituto (sanzionandone un impiego “deviato” o comunque animato da finalità incompatibili con la logica del *Whistleblowing*).

Quanto ai canali e modalità delle segnalazioni interne si rimanda a quanto espressamente previsto dalla *Whistleblowing Policy*.

### 6.3 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Alla luce del disposto dell’art. 6, comma 2, lett. e) e comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/2001 aspetto essenziale per l’effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo è la predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta da esso imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al *Decreto* stesso, nonché per la violazione delle previsioni del Codice Etico.

A seguito del D.Lgs. n. 24/2023, il sistema sanzionatorio è chiamato a tenere in adeguata considerazione anche le esigenze di tutela ed incoraggiamento del c.d. “*whistleblowing*”: ivi devono trovare previsione misure rivolte a garantire – tramite specifiche sanzioni – l’effettività dei presidi di tutela per coloro che, organi di controllo, dipendenti o collaboratori, partner in genere facciano emergere condotte illecite e/o contrarie alle disposizioni e al funzionamento del modello, del D.Lgs. n. 231/2001 e delle norme indicate nel D.Lgs. n. 24/2023.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

L'applicazione del sistema sanzionatorio e l'irrogazione delle relative sanzioni è indipendente dalle segnalazioni, nonché dallo svolgimento e dall'esito del procedimento eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria penale o contabile.

Le sanzioni disciplinari conseguenti alla violazione delle prescrizioni del *Modello*, del *Codice Etico* e della *Policy Whistleblowing* adottata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 devono, in ogni caso, essere commisurate al livello di responsabilità dell'autore dell'infrazione, all'eventuale sussistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla gravità del suo comportamento, nonché all'intenzionalità dello stesso: il tutto in conformità a quanto previsto dalla Legge 20/05/1970 n. 300 per i lavoratori dipendenti, dalle specifiche normative di settore e dalla contrattazione collettiva o dai rapporti contrattuali.

Il **Sistema Disciplinare (Allegato 5)** di Coveme s.p.a. – cui si rimanda integralmente - contiene il riferimento alle diverse tipologie di sanzioni comminabili ai *Destinatari* (nella accezione di cui alle definizioni del superiore paragrafo 1.1: e quindi ad amministratori, organi di controllo - DPO, OdV, Collegio Sindacale, Società di revisione - dipendenti e collaboratori, apicali e dirigenti, nonché ai *business partners*, fornitori di beni e servizi, oltre che ai professionisti che collaborano con la Società).

Ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente *Modello*, ovvero con le previsioni del *Codice Etico* e della *Policy Whistleblowing* adottati dalla Società, e viepiù ove tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto a sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001, potrà determinare - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali obbligatoriamente inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti – finanche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal *Decreto*.

Le lettere di incarico e gli accordi conterranno apposite clausole con cui i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del *Modello* e del *Codice Etico*, accettando altresì che la loro trasgressione possa, se reiterata ovvero di rilevante portata, integrare causa di risoluzione dei rapporti sussistenti con la Società.

Le sanzioni, come accennato, possono interessare anche il Collegio Sindacale, la Società incaricata della revisione legale, il Data Protection Officer, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza.

La violazione delle prescrizioni del *Modello* può altresì comportare l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni nei confronti dei responsabili dei comportamenti non conformi al *Modello* stesso.

L'OdV ha il potere di proporre l'irrogazione di tali misure disciplinari/sanzionatorie.

## 7. SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

### 7.1. SELEZIONE

L'OdV, in coordinamento con l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti e/o le funzioni preposte, individua le modalità attraverso cui è istituito e/o aggiornato uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.

### 7.2 INFORMAZIONE

Ai fini della più ampia efficacia del presente *Modello*, è obiettivo della Società garantire la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda (compresi collaboratori e *business partners*) e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio. A tal fine l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Attraverso la collaborazione con l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti - e/o le funzioni preposte o di volta in volta coinvolte nell'applicazione del *Modello* - l'Organismo di Vigilanza, sulla base all'attività di controllo svolta, può indicare la necessità di integrare il sistema di informazione e formazione rivolto ai dipendenti della Società.

Il presente *Modello* è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso e, a tal fine, la diffusione del *Modello* avviene tramite la sua pubblicazione sulla rete intranet della Società.

Devono essere adottati idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al *Modello*, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo. In particolare, devono essere previste, con il coordinamento e dell'Organismo di Vigilanza:

- una comunicazione iniziale quanto alla adozione del *Modello*, mentre ogni successivo aggiornamento deve essere comunicato a tutti i *Destinatari* al momento della sua adozione;
- la medesima informazione dovrà essere formalizzata e rivolta ai nuovi *Destinatari* in genere, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Quanto sopra con l'obiettivo di:

- escludere che qualsiasi soggetto operante non solo all'interno di Coveme s.p.a. possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza del presente *Modello*;
- evitare che eventuali reati possano essere causati da errori umani, dovuti anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle prescrizioni del presente *Modello*.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

### 7.2 FORMAZIONE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei *Destinatari*, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti e/o delle funzioni preposte:

- provvedere alla definizione di un programma annuale di aggiornamento da condividere con l'OdV della Società, che preveda, in conformità a quanto indicato nel *Modello*, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario annuale da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV della Società.

La formazione sui principi e contenuti del *Modello* è garantita dall'Amministratore Delegato e dai Dirigenti che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

In ogni caso, deve essere prevista, con il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, un'attività di formazione mirata sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001 e del D.Lgs. n. 24/2023, nonché sul *Modello* e sui successivi aggiornamenti del medesimo e delle normative di riferimento, nonché sui comportamenti da tenere nelle attività sensibili a rischio reato;

Sarà di converso cura dell'OdV informare l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento in guisa di prevedere momenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. "attività sensibili".

L'attività di controllo dell'OdV prevede l'adozione di azioni formative al riscontro di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure "sensibili" rispetto ai reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

In questo caso, l'OdV provvederà ad attivare le funzioni interessate per l'organizzazione e l'esecuzione dell'azione formativa prevista.

## 8 SELEZIONE E INFORMATIVA FORNITORI

### 8.1 SELEZIONE

Il processo di selezione di terze parti prevede che la Società riceva adeguata informativa sulla eventuale pendenza (anche passata) di procedimenti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in capo alla controparte.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

A tal fine la Società, nell'ambito delle procedure di qualificazione e selezione di operatori economici per la acquisizione di lavori, servizi e forniture, prevede che il rapporto negoziale sia subordinato all'acquisizione di tale informazione e che la controparte dichiari notizie veritiere e si obblighi a comunicare ogni variazione riguardante le informazioni fornite.

In caso di dichiarate/accertate pendenze di procedimenti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in essere o passate, l'Amministratore Delegato e/o l'Organo Amministrativo – e, in caso di conflitto di interessi e/o di inerzia, il Collegio Sindacale - ne danno tempestiva ed analitica comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali dedicati.

### 8.2 INFORMATIVA

Nel caso di rapporti negoziali con terze parti, i relativi contratti/incarichi contengono specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 tali da tutelare Coveme s.p.a. 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 (tra chi propone l'accordo, chi lo verifica e chi lo sottoscrive) e alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D.Lgs. n. 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. n. 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. n. 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).

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Due esempi di clausola standard di questo tipo 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 Società 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 Società (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 Società e ....., costituisce grave inadempienza del presente contratto dando titolo e diritto alla Società 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 da determinarsi in via equitativa, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno».*

## 9 VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO

L'attività di vigilanza svolta continuativamente dall'Organismo di Vigilanza 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. n. 231/2001, delle procedure/protocolli codificate che disciplinano le attività a rischio;
- c) segnalare la necessità di procedere agli opportuni aggiornamenti del *Modello*;

si concretizza, *in primis*, nel Programma delle verifiche dell'OdV, predisposto 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;

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

- 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'OdV attraverso:

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

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza.

Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi - fermo quanto stabilito dal proprio Statuto - 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 (al Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato ed al Collegio Sindacale – ovvero all'Assemblea dei Soci, ove di necessità) ai quali dovranno essere indicati, se del caso, gli eventuali adeguamenti da effettuare.

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'OdV) 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. n. 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'OdV decida di attuare controlli occasionali *ad hoc*.

# Coveme s.p.a.

## Parte Generale

Per facilitare le verifiche periodiche sull'efficacia e l'aggiornamento del *Modello* da parte dell'OdV, 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 ai precedenti paragrafi, nonché nello Statuto dell'OdV.

La Società 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 all'adeguatezza ed effettiva attuazione del *Modello* vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il *Sistema Disciplinare* parte integrante del presente *Modello*.

## 9 ALLEGATI

**(1):** *Risk Assessment*;

**(2):** Codice Etico;

**(3):** Sistema Disciplinare;

**(4):** Statuto dell'Organismo di Vigilanza;

**(5):** *Policy Whistleblowing*.