

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

PARTE GENERALE

Rev.	Data	Descrizione
0	12.03.2024	Emissione

SOMMARIO

CAPITOLO 1 - IL QUADRO NORMATIVO	4
1.1. LE ORIGINI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
1.2. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DEL DECRETO	6
1.3. NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	7
1.4. CRITERI DI IMPUTAZIONE SOGGETTIVI E OGGETTIVI	9
1.5. EVOLUZIONE DEL CATALOGO DEI REATI PRESUPPOSTO: RIEPILOGO	11
1.6. TENTATIVO E RECESSO ATTIVO DELL'ENTE	13
1.7. APPARATO SANZIONATORIO: TIPOLOGIE E CRITERI	13
1.8. RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE DELL'ENTE	18
1.9. ACCERTAMENTO PROCESSUALE E AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ	18
1.10. LA CONDIZIONE ESIMENTE	19
1.11. LA DECADENZA DALLA CONTESTAZIONE	21
1.12. VALUTAZIONE DI IDONEITÀ DEL MODELLO	22
1.13. CODICI DI COMPORTAMENTO, LINEE GUIDA PREDISPOSTE DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE	22
1.14. GRUPPI DI IMPRESE E RAPPORTO CON IL D.LGS. 231/2001	24
CAPITOLO 2 - GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DEL GRUPPO SOCOGAS	29
2.1. IL GRUPPO: ORIGINI, SVILUPPO E COMPOSIZIONE	29
2.2. ASSEMBLEA	31
2.3. ORGANO AMMINISTRATIVO	31
2.4. ORGANO DI CONTROLLO	32
2.5. FUNZIONAMENTO E GOVERNANCE	33
2.6. DELEGHE E PROCURE	33
2.7. SISTEMI DI QUALITÀ E MODELLO 231	34
CAPITOLO 3 - MODELLO E METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE	37
3.1. LE RAGIONI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO	37
3.2. LO SVILUPPO DEL PROGETTO	37
3.3. LA STRUTTURAZIONE DEL MODELLO	38
CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
4.1. NOZIONE E CARATTERISTICHE	39
4.2. ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE	41
4.3. REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO	42
4.4. FUNZIONE E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	42
CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE	46
5.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	46
5.2. VIOLAZIONI E CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI	46
5.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	47
5.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO	48
5.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, DEI CONSULENTI E DEI FORNITORI	48
CAPITOLO 6 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	49
6.1. FORMAZIONE	49
6.2. COMUNICAZIONE E DISPOSIZIONI CONTRATTUALI	49
CAPITOLO 7 - WHISTLEBLOWING	51
7.1. LA NORMATIVA E LA GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	51
CAPITOLO 8 - AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	54

PREMESSA

Il presente documento, strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, comprende nella prima parte una disamina della disciplina contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte Socogas S.p.A, i destinatari del Modello, le modalità di adozione e attuazione del Modello di Organizzazione, l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte indica i reati rilevanti per la Società, i processi aziendali e le corrispondenti attività sensibili per la Società ai sensi del predetto decreto legislativo, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, i principi generali di controllo interno a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, anche da parte dell'Organismo di Vigilanza

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento il control and *risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società ed il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale

CAPITOLO 1 - IL QUADRO NORMATIVO

1.1. LE ORIGINI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

In attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, con il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora innanzi anche solo il “Decreto” o “231/01”)¹ è stata emanata la disciplina della “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”².

¹ Il d.lgs. di riferimento è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 19 giugno 2001, n. 140; la legge delega sulla Gazzetta Ufficiale 25 ottobre 2000, n. 250.

² La letteratura specialistica in materia è ormai vastissima. Senza alcuna pretesa di completezza, di seguito, la bibliografia utilizzata e riferita a tutte le parti del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora innanzi anche solo il “Modello” o “MOG”). ALESSANDRI, *Note penalistiche sulla nuova responsabilità delle persone giuridiche*, RTDPE, 2002, p. 33 ss.; ID. (a cura di), *Il nuovo diritto penale delle società – d.lg. 6/2002*, Milano, 2002; ID., *Il criterio d'imputazione all'ente nei reati colposi*, COMPAGNA (a cura di), in *Responsabilità individuale e responsabilità degli enti negli infortuni sul lavoro*, Napoli, 2012, p. 251 ss.; AMARELLI, *Profili pratici della questione sulla natura giuridica della responsabilità degli enti*, RIDPP, 2006, p. 151 ss.; ID., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato all'ente collettivo ed i reati in materia di sicurezza sul lavoro. Dalla teorica incompatibilità alla forzata convivenza*, in *www.dirittopenalecontemporaneo.it*, 2013; AMATO, *Interesse e vantaggio nei reati colposi d'evento: il vademecum della Cassazione*, RAmSoc, 2016, p. 215 ss.; BARTOLI, (a cura di), *Responsabilità penale e rischio nelle attività mediche e d'impresa (un dialogo con la giurisprudenza)*, Milano, 2010; ID., *Luci ed ombre della sentenza delle Sezioni Unite sul caso ThyssenKrupp*, GI, 2014, p. 2565 ss.; BARTOLOMUCCI, *L'adeguatezza del modello nel disposto del d.lgs. 231 e nell'apprezzamento giudiziale. Riflessioni sulla sentenza d'appello “Impregilo”*, RAmSoc, 2012, p. 167 ss.; BASSI, *La determinazione del profitto confiscabile ai sensi dell'art. 19, d.lg. 231/2001: commento alla sentenza della Corte di Cassazione dell'11 novembre 2011, n. 3311*, RAmSoc, 2012, p. 169 ss.; BOTTALICO, *Confisca del profitto e responsabilità degli enti tra diritto ed economia: paradigmi a confronto*, RIDPP, 2009, p. 1726 ss.; CATENA, *Corruzione tra privati e responsabilità degli enti nella prospettiva di attuazione delle direttive comunitarie*, RAmSoc, 2018, p. 9 ss.; D'ARCANGELO, *Il sindacato giudiziale sulla idoneità dei modelli organizzativi nella giurisprudenza più recente*, RAmSoc, 2015, p. 51 ss.; DE MAGLIE, *Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità*, DPP, 2001, p. 1348 ss.; ID., *L'etica e il mercato. La responsabilità penale delle società*, Milano, 2002; DE VERO, *Struttura e natura giuridica dell'illecito di ente collettivo dipendente da reato - Luci ed ombre nell'attuazione della delega legislativa*, RIDPP, 2002, p. 1126 ss.; ID., *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in *Trattato di diritto penale*, a cura di Grosso-Padovani-Pagliari, Milano, 2008, IV; ID., *Prospettive evolutive della responsabilità da reato degli enti collettivi*, RAmSoc, 2011, p. 9 ss.; DE SIMONE, *I profili sostanziali della responsabilità c.d. amministrativa*, in *Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato*, a cura di Garuti, Padova, 2002, p. 57 ss.; ID., *La responsabilità da reato degli enti: natura giuridica e criteri (oggettivi) di imputazione*, in *www.dirittopenalecontemporaneo.it*, 2012; DI GIOVINE, *Sicurezza sul lavoro, malattie professionali e responsabilità degli enti*, CP, 2009, p. 1325 ss.; EPIDENDIO, *La confisca nel sistema della responsabilità degli enti*, RAmSoc, 2011, p. 19 ss.; FERRUA, *Le insanabili contraddizioni nella responsabilità dell'impresa*, DG, 2001, p. 79 ss.; FIORELLA, *Principi generali e criteri di imputazione all'ente della responsabilità amministrativa*, in *La responsabilità della società per il reato dell'amministratore*, a cura di Lancellotti, Torino, 2003, p. 85 ss.; FURFARO, «Confisca», in *Digesto/pen.*, III, Agg., Torino, 2005, p. 202 ss.; GAREGNANI, *Etica d'impresa e responsabilità da reato. Dall'esperienza statunitense ai «Modelli organizzativi di gestione e controllo»*, Milano, 2008; GENNAI-TRAVERSI, *La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Commento al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Milano, 2001; GENNARO, *Metodologie di valutazione dell'adeguatezza ed efficacia dei protocolli di controllo e del rischio-reato residuo*, RAmSoc, 2011, p. 195 ss.; GIUNTA-MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010; Guerini, *La responsabilità da reato nel prisma delle Sezioni Unite: la sentenza ThyssenKrupp*, RAmSoc, 2015, 81; MAIELLO, *La natura (formalmente amministrativa, ma sostanzialmente penale) della responsabilità degli enti nel d.lgs. n. 231/01: una “truffa delle etichette” davvero innocua?*, RTDPE, 2002, p. 879 ss.; MARINUCCI, *Societas delinquere non potest: uno sguardo sui fenomeni e sulle discipline contemporanee*, RIDDP, 2002, 1193; ID., *La responsabilità penale delle persone giuridiche. Uno schizzo storico-dogmatico*, RIDDP, 2007, 445; MASULLO, *Colpa penale e precauzione nel segno della complessità. Teoria e prassi nella responsabilità dell'individuo e dell'ente*, Napoli, 2012; MAUGERI, *Le moderne sanzioni patrimoniali tra funzionalità e garantismo*, Milano, 2001; MONGILLO, *Ulteriori questioni in tema di confisca e sequestro preventivo del profitto a carico degli enti: risparmi di spesa, crediti e diritti restitutori del danneggiato*, CP, 2011, 2332; MUCCIARELLI-PALIERO, *Le Sezioni Unite e il profitto confiscabile: forzature semantiche e distorsioni ermeneutiche*, DPCont, 2015, p. 246; NATALINI, *231 e industria agroalimentare: diritto penale del cibo e responsabilità delle persone giuridiche*, PISA, 2017; PALAZZO (a cura di), *Societas puniri potest, La responsabilità da reato degli enti collettivi. Atti del Convegno (15-16 marzo 2002)*, Padova, 2003; PALIERO, *Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Societas delinquere (et puniri) potest*, CorG, 2001, 845; ID., *La società*

Fondamentali antecedenti normativi sovraordinati al Decreto sono costituiti da fonti internazionali e comunitarie ratificate dall'ordinamento italiano inerenti alla tutela di interessi, soprattutto di carattere economico-finanziario, a difesa da aggressione da parte di forme di criminalità degli enti collettivi. Sul punto, in particolare, vanno ricordate:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione di funzionari pubblici della Comunità europea e degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1996 relativa alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

L'ordinamento giuridico italiano, nel dare attuazione alle suddette fonti sovranazionali, ha optato per un regime di responsabilità – nominalmente – amministrativa a carico degli enti per illeciti tassativamente previsti.

Condizione necessaria per la configurabilità della responsabilità dell'ente è, pertanto, la commissione di un reato da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (anche di fatto) dell'ente o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e

punita: del come, del perché e del per cosa, RIDPP, 2008, 1516; PASCULLI, *La responsabilità "da reato" degli enti collettivi nell'ordinamento italiano. Profili dogmatici ed applicativi*, Bari, 2005; ID., *Diritti umani e responsabilità da reato: l'art. 25 terdecies d.lgs. n. 231/2001*, RAmSoc, 2018, p. 83 ss.; PATERNITI, *Politiche legislative di prevenzione e delitti contro l'ambiente*, RAmSoc, 2015, p. 33 ss.; PISTORELLI, *Confisca del profitto del reato e responsabilità degli enti nell'interpretazione delle Sezioni Unite*, CP, 2008, p. 4562 ss.; PULITANÒ, *La responsabilità da reato degli enti: i criteri di imputazione*, RIDPP, 2002, p. 415 ss.; ID., «*Responsabilità amministrativa per i reati delle persone giuridiche*», in *Enc. dir.*, Agg., VI, Milano, 2002, p. 953 ss.; RIVERDITI, *La confisca nei confronti degli enti: un focus a quindici anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, RAmSoc, 2016, p. 71 ss.; RODORF, *I criteri di attribuzione della responsabilità. I Modelli Organizzativi e Gestionali idonei a prevenire i reati*, LS, 2001, p. 1297 ss.; ROMANO, *La responsabilità amministrativa degli enti, società o associazioni: profili generali*, RS, 2002, p. 393 ss.; ROSSI, *Note in prima lettura su responsabilità diretta degli enti ai sensi del d. lgs. 231 del 2001 ed autorinciclaggio: criticità, incertezze, illusioni ed azzardi esegetici*, DPCont, 2015, p. 124 ss.; RUGA RIVA, *Il recepimento delle direttive comunitarie sulla tutela penale dell'ambiente. Nuovi reati, nuove responsabilità da reati ambientali*, in www.dirittopenalecontemporaneo.it, 2011; ID., *I nuovi ecoreati. Commento alla legge 22 maggio 2015 n. 68*, Torino, 2015; SELVAGGI, *Infortuni sul lavoro e interesse dell'ente. Tra «rottura» e «conservazione». L'unità del sistema di responsabilità dell'ente alla prova dei reati colposi*, RTDPE, 2010, 509; SEVERINO DI BENEDETTO, *La nuova legge anticorruzione*, DPP, 2013, 7; SIRACUSA, *L'attuazione della Direttiva europea sulla tutela dell'ambiente tramite il diritto penale*, in www.dirittopenalecontemporaneo.it, 2011; ID., *La l. 68/2015 sugli «ecodelitti»: una svolta «quasi epocale» per il diritto penale dell'ambiente*, in www.dirittopenalecontemporaneo.it, 2015; SOLA, *Gruppo d'impresa e compliance normativa: regolamento di gruppo e MOG 231 ad evitare «le discese ardite e le risalite» di responsabilità tra madre e figlie*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2022, 9; SPAGNOLO (a cura di), *La responsabilità da reato degli enti collettivi. Cinque anni di applicazione del d.lg.8 giugno 2001, n. 231*, Milano, 2007; A. M. STILE-MONGILLO-G. STILE (a cura di), *La responsabilità da reato degli enti collettivi: a dieci anni dal d.lgs. 231/2001. Problemi applicativi e prospettive di riforma*, Napoli, 2013; VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti: un difficile equilibrio normativo*, RIDPP, 2009, p. 696 ss. Di particolare rilevanza è l'analisi di una rivista scientifica dedicata esclusivamente alla tematica della responsabilità ex d.lgs. n. 231/01: «*La Responsabilità Amministrativa delle Società e degli Enti?*» e il relativo sito web: <https://www.rivista231.it/>.

funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (cd. «soggetti apicali»)³;

- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopraindicati⁴.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva (finanche autonoma come si vedrà oltre) e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

Tali illeciti devono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente: da qui discende la conseguenza per cui l'ente non risponde nel caso in cui i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il decreto richiede anche l'accertamento colpevolezza dell'ente: la cd. colpa di organizzazione; con ciò intendendosi la mancata adozione da parte dell'ente di misure preventive idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto tassativamente previsti, da parte dei soggetti individuati nel decreto.

1.2. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DEL DECRETO

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto, sono astrattamente sottoposti alla responsabilità *ex* 231/01, da un lato, gli enti forniti di personalità giuridica (società di capitali e di persone, associazioni fondazioni, comitati e altre istituzioni di carattere privato le quali, pur non avendo quale scopo lo svolgimento di attività economica, acquistano la personalità giuridica ai sensi del d.P.R. 10 febbraio 2001, n. 361)⁵ e, dall'altro, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

³ Esemplificando: Direttore, Presidente, Amministratori, Direttore di filiale o di area, amministratore di fatto o socio unico che si occupa della gestione.

⁴ Con ciò intendendosi, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente: lavoratori subordinati, soggetti legati da rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale senza vincoli di subordinazione (es. lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento), ovvero qualsiasi altro rapporto di cui all'art. 409 c.p.c., nonché i prestatori di lavoro occasionali. Sono compresi anche i lavoratori dipendenti in distacco, totale o parziale.

⁵ È stata oggetto di particolare dibattito sia dottrinale sia pretorio l'applicabilità della responsabilità *ex* d.lgs. n. 231/01 alla società unipersonale a responsabilità limitata. In argomento sono state definite importanti linee direttrici dalla sentenza della Cassazione penale, sez. VI, 6 dicembre 2021, n. 45100: *“esiste allora un'esigenza di accertamento in concreto del se, in presenza di una società unipersonale a responsabilità limitata, vi siano i presupposti per affermare la responsabilità dell'ente; un accertamento che non è indissolubilmente legato solo a criteri quantitativi, cioè di dimensioni della impresa, di tipologia della struttura organizzativa della società, quanto, piuttosto, a criteri funzionali fondati sulla impossibilità di distinguere un interesse dell'ente da quello della persona fisica che lo “governa”, e dunque, sulla impossibilità di configurare una colpevolezza normativa dell'ente – di fatto inesigibile da quella dell'unico socio. Un accertamento secondo i criteri dettati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 di imputazione oggettiva e soggettiva del fatto della persona fisica dell'ente, in cui la dimensione sostanziale interferisce con quella probatoria, in cui assume rilievo la distinzione e la distinguibilità fra l'interesse della società e quello della persona fisica del rappresentante. Una verifica complessa che si snoda attraverso l'accertamento della organizzazione della società, dell'attività in concreto posta in essere, della dimensione della impresa, dei rapporti tra socio unico e società, della esistenza di un interesse sociale e del suo effettivo perseguimento”*.

Sono espressamente esclusi dall'ambito applicativo del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Specifiche considerazioni sull'interpretazione di tale ultimo profilo verranno condotte oltre al par. 3.1.

1.3. NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

La prima questione, in ordine logico, che impegna l'interprete del Decreto concerne la natura della responsabilità degli enti, anche per la rilevanza dei quesiti di ordine pratico la cui soluzione dipende proprio dalla natura della responsabilità in questione: in particolare, in relazione all'ammissibilità o meno della costituzione di parte civile nel procedimento contro gli enti, al complesso dei principi di riferimento laddove la Corte Costituzionale sia chiamata a pronunciarsi su eventuali questioni di legittimità costituzionale, all'applicazione delle garanzie previste in materia penale dalla CEDU.

Se da un lato, come già anticipato, nominalmente il Decreto qualifica la responsabilità come "amministrativa", dall'altro, il sistema processuale di accertamento è quello processual-penalistico.

Nel dibattito sorto sono individuabili, in sostanza, tre principali posizioni ermeneutiche:

- Una responsabilità autenticamente amministrativa.

Tale tesi si fonda sul dato letterale (il *nomen iuris* parla di "responsabilità amministrativa"), sull'impossibilità di ascrivere a un soggetto giuridico diverso dalla persona fisica gli elementi della colpevolezza tipici del diritto penale; a tale ultimo profilo si lega la tematica della funzione rieducativa della pena di cui all'art. 27, comma 3 Cost. che sarebbe di arduo perseguimento nei confronti di un soggetto privo di profili soggettivo/psicologico anche in virtù di una fisiologica mutevolezza della compagine sociale interna alla persona giuridica⁶. A tali assunti viene obiettato che l'art. 27, comma 3 Cost. sarebbe applicabile esclusivamente alle sanzioni penali destinate alle persone fisiche; inoltre, gli illeciti commessi all'interno dell'ente sarebbero il risultato di una cultura d'impresa autonoma rispetto al tessuto aziendale e che sopravvive alle modifiche soggettive della compagine sociale. Ulteriori argomenti a sostegno della tesi in questione sono stati individuati: nel regime prescrizione di cui all'art. 22 del Decreto che prevede un autonomo termine quinquennale che non segue le regole della prescrizione penale del reato da cui l'illecito dipende; nella disciplina delle vicende modificative dell'ente di cui agli artt. 28-31 del Decreto, la quale risulterebbe

⁶ In giurisprudenza, *ex multis*, Trib. Milano 8 marzo 2012: "non è una responsabilità penale e neppure potrebbe esserlo, perché, il tratteggio brocardo secondo cui *societas delinquere non potest* contiene un elemento di verità cristallizzato nel concetto costituzionale di pena. È per forza di cose vero che la pena non può essere riferita che a un uomo in carne e ossa: alle organizzazioni, pur fatte di uomini, non si attaglia il "senso di umanità"; è l'uomo e soltanto l'uomo che può subire quei "trattamenti contrari al senso di umanità" che il comma 3 [dell'art. 27 Cost.] vieta e soltanto l'uomo può essere beneficiario di un percorso di rieducazione".

rispondere ai principi propri del diritto privato nella parte in cui la responsabilità patrimoniale si trasferisce dall'ente originario a quello risultante dalle vicende di trasformazione, fusione e scissione; nella mancata previsione di un meccanismo di sospensione dell'esecuzione della sanzione corrispondente a quello penalistico della sospensione condizionale della pena.

- Una responsabilità di natura sostanzialmente penale.

Tale opzione si fonda, *in primis*, sull'identità fattuale tra l'illecito penale e l'illecito "amministrativo" dipendente da reato; infatti, la responsabilità in questione ha quale presupposto fondante la commissione di un reato (o, perlomeno, di un fatto tipico e antigiuridico) nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Pertanto, se l'illecito è penale, tale dovrà ritenersi anche la responsabilità che ne deriva, e ciò indipendentemente dalla natura del soggetto a cui la medesima venga ascritta: "*a decidere della qualificazione giuridica di un comportamento illecito sta la natura dell'interesse violato, non la natura del soggetto che ha commesso la violazione*"⁷. Ancora, l'autorità competente a svolgere le indagini preliminari e a esercitare l'azione penale nei confronti dell'ente è il pubblico ministero, mentre la cognizione dell'illecito "amministrativo" è attribuita allo stesso giudice competente per il reato presupposto (art. 36, comma 1 del Decreto), che applica le relative sanzioni con un provvedimento giurisdizionale (decreto o sentenza di condanna), emesso all'esito di un procedimento penale, con tutte le garanzie che gli sono proprie. Inoltre, la particolare afflittività delle sanzioni previste dal Decreto è in linea con gli ordinamenti che hanno specificamente introdotto una responsabilità penale delle persone giuridiche (es. Francia e Spagna). Così pure i fautori di tale inquadramento ritengono che la natura penale si possa ricavare da ulteriori profili: il regime di punibilità del tentativo (art. 26 del Decreto), il principio di successione delle leggi nel tempo e la previsione della retroattività della norma più favorevole (art. 3 del Decreto), la rilevanza extraterritoriale attribuita all'illecito dell'ente (art. 4 del Decreto), il confronto con il sistema delle misure di sicurezza che, pur essendo formalmente qualificate come misure amministrative, sono considerate misure di natura penale.

- Un *tertium genus* di responsabilità.

Tale opzione ermeneutica avrebbe il pregio di coniugare i tratti essenziali del sistema amministrativo e di quello penale, come sottolineato dalla Relazione Ministeriale al Decreto. La giurisprudenza maggioritaria ha avvallato, seppur incidentalmente, tale opzione, come dimostrato,

⁷ In questi termini, Falzea, *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in AA.VV., *La responsabilità penale delle persone giuridiche in diritto comunitario*, Giuffrè, Milano, 1981, p. 141.

di recente, anche dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione nella decisione relativa al caso ThyssenKrupp⁸: *“il Collegio considera che, senza dubbio, il sistema di cui si discute costituisce un corpus normativo di peculiare impronta, un tertium genus, se si vuole. Colgono nel segno, del resto, le considerazioni della Relazione che accompagna la normativa in esame quando descrivono il sistema che coniuga i tratti dell’ordinamento penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficienza preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

1.4. CRITERI DI IMPUTAZIONE SOGGETTIVI E OGGETTIVI

L’art. 5 del Decreto individua nell’aver agito nell’interesse o vantaggio dell’ente il criterio oggettivo d’imputazione che permette di attribuirgli come fosse proprio il fatto commesso da determinate persone fisiche, specificando ulteriormente, al comma 2, che l’ente non risponde se i soggetti di cui al comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Presupposto per la configurabilità della responsabilità *ex* 231/01 è che il reato (rientrante nelle categorie dei reati presupposto espressamente previsti dal Decreto) sia commesso da

- a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Sub a) vengono innanzitutto in considerazione i soggetti apicali dell’organizzazione dell’ente, i quali, in via generale, esprimono la volontà dell’ente in tutti i rapporti esterni e le scelte di politica d’impresa. In tale ottica, in ragione della difficoltà di individuare specifiche categorie a fronte della eterogeneità degli enti, il legislatore ha optato per l’utilizzo di una formula elastica, tipizzando le figure in chiave oggettivistico-funzionale e dando rilievo allo svolgimento in concreto del ruolo più che all’aspetto formale della carica rivestita.

Nel novero di possibili autori individuali dei reati-presupposto sono pertanto da inserire, innanzitutto, gli amministratori, anche quelli non delegati. La funzione di direzione è invece quella propria dei direttori generali, i cui poteri di gestione derivano dal controllo di lavoro e sono sottoposti alle direttive del consiglio di amministrazione. La norma fa riferimento, inoltre, alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente. In tale ambito, il termine

⁸ Cass. pen., Sez. Un., 24 aprile 2014, n. 38343.

“controllo” va inteso nel senso di comando, dominio: soggetto che esercita un penetrante dominio sull’ente.

Sub b), come enunciato dalla Relazione Ministeriale al Decreto, ciò che assume rilievo è il fatto che l’ente risulti impegnato dal compimento, da parte del sottoposto, di un’attività destinata a riversarsi nella sua sfera giuridica. L’estensione dell’ambito dei soggetti attivi dei reati-presupposto si collega alla circostanza per cui una importante parte dei reati d’impresa è ascrivibile a manager in posizione intermedia, da ciò derivando la necessità di prevenire il fenomeno dell’irresponsabilità organizzata e di evitare preordinati scaricamenti verso il basso della responsabilità al fine di garantire all’ente spazi di impunità.

Non è necessario che tra l’ente e l’autore del fatto intercorra un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente, come dice la norma, la sottoposizione alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale indicati nella lettera a) dell’art. 5.

Per ciò che concerne la responsabilità per i delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si pone il problema della categoria cui devono ricondursi i diversi soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza. Se non vi è dubbio che il datore di lavoro sia unitamente a eventuale dirigente il soggetto in posizione apicale, rientra invece nella categoria dei soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza il preposto: colui che *“in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende all’attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”* ex art. 2, comma 1, lett. e) D.lgs. n. 81/2008; ciò in ragione del fatto che non assume le funzioni tipiche dei soggetti apicali.

Come enunciato *supra*, presupposto per la configurazione della responsabilità è che il reato sia commesso “nel suo interesse o a suo vantaggio”. Sul punto, il binomio interesse/vantaggio ha posto (e continua a porre) rilevanti problemi interpretativi. La Relazione Ministeriale al Decreto riteneva i due termini concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse a monte della società ad una locupletazione prefigurata anche se eventualmente non realizzata in conseguenza dell’illecito, rispetto a un vantaggio obiettivamente conseguito all’esito del reato. I fattori delle cd. teorie unitarie ritengono invece che interesse e vantaggio configurino in sostanza un unico criterio, una sorta di endiadi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, quando il reato è stato commesso dai soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto), l'ente non risponde se prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, controllo e gestioni idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo,
- c. le persone hanno commesso il reato mediante fraudolenta elusione del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Come prevede l'art. 7 del Decreto, è esclusa in ogni caso l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.5. EVOLUZIONE DEL CATALOGO DEI REATI PRESUPPOSTO: RIEPILOGO

Benché la legge delega n. 300/2000 elencasse numerose fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, la prima versione del Decreto nel 2001 optò per un catalogo ristretto di reati-presupposto: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, concussione e corruzione.

Da un quadro circoscritto a pochi reati dolosi contro la P.A., il Decreto ha visto aumentare significativamente nel corso degli anni le fattispecie di reato in grado di determinare una responsabilità dell'ente.

Allo stato, il catalogo dei "reati presupposto" comprende un'ampia gamma di fattispecie, specificamente enunciate nell'Allegato "Reati rilevanti ex D.lgs. n. 231/2001".

D.Lgs. n . 231/01	Reato previsto
Art. 24	<i>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o 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 o frode nelle pubbliche forniture (+ malversazione).</i>
Art. 24 bis	<i>Delitti informatici e trattamento illecito di dati.</i>
Art. 24 ter	<i>Delitti di criminalità organizzata.</i>
Art. 25	<i>Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio.</i>
Art. 25 bis	<i>Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.</i>
Art. 25 bis 1	<i>Delitti contro l'industria e il commercio.</i>
Art. 25 ter	<i>Reati societari.</i>
Art. 25 quater	<i>Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.</i>
Art. 25 quater 1	<i>Delitti contro la persona. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.</i>
Art. 25 quinquies	<i>Delitti contro la personalità individuale.</i>
Art. 25 sexies	<i>Abusi di mercato.</i>
Art. 25 septies	<i>Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.</i>
Art. 25 octies	<i>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.</i>
Art. 25 octies 1	<i>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori.</i>
Art. 25 nonies	<i>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.</i>
Art. 25 decies	<i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.</i>
Art. 25 undecies	<i>Reati ambientali.</i>
Art. 25 duodecies	<i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno in Italia è irregolare.</i>
Art. 25 terdecies	<i>Razzismo e xenophobia.</i>
Art. 25 quaterdecies	<i>Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.</i>
Art. 25 quinquiesdecies	<i>Reati tributari.</i>
Art. 25 sexiesdecies	<i>Contrabbando.</i>
Art. 25 septiesdecies	<i>Delitti contro il patrimonio culturale.</i>
Art. 25 duodevicies	<i>Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.</i>
Art. 26	<i>Delitti tentati.</i>

1.6. TENTATIVO E RECESSO ATTIVO DELL'ENTE

L'art. 26 del Decreto recepisce quanto simmetricamente previsto, per le persone fisiche, dall'art. 56, comma 2 del codice penale, nello stabilire una significativa riduzione delle sanzioni qualora il reato presupposto si sia manifestato nella forma tentata: in particolare, prevedendo che le sanzioni pecuniarie e interdittive siano ridotte da un terzo alla metà. La disposizione contenuta nel Decreto consente l'estensione della punibilità del tentativo a tutti i reati presupposto in esso contenuti e a quelli che saranno successivamente inseriti. Il comma 2 dell'art. 26 del Decreto disciplina il recesso attivo dell'ente, la cui efficacia è legata all'attività posta in essere dall'ente in quanto organizzazione e non alla volontà del soggetto persona fisica che agisca secondo propria coscienza personale. A differenza dell'autore materiale del reato il quale, secondo il codice penale, sebbene con il suo recesso impedisca l'evento, sia comunque chiamato a rispondere per gli atti compiuti fino a quel momento, nella disciplina di cui al Decreto la responsabilità dell'ente è totalmente esclusa se l'ente impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento⁹.

1.7. APPARATO SANZIONATORIO: TIPOLOGIE E CRITERI

Il Decreto prevede le seguenti tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

a. Sanzioni pecuniarie.

Sono determinate dal Giudice penale mediante il sistema innovativo definito "per quote", il quale si articola in due fasi: nella prima fase il giudice determina il numero delle quote, sulla base dei criteri indicati nel comma 1 dell'art. 11 del Decreto (gravità del fatto, grado della responsabilità, attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti) all'interno delle cornici edittali previste per i singoli illeciti nella parte speciale del Decreto; nella seconda fase stabilisce l'importo della singola quota, secondo i parametri di cui al comma 2 dello stesso articolo (condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione) e moltiplica il numero di quote per il valore attribuito alle quote stesse. Le quote sono determinate in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,00

⁹ La Relazione ministeriale al Decreto argomenta sulla ratio di tale scelta: "l'ente che volontariamente impedisce l'azione o la realizzazione dell'evento compie una inequivocabile scelta di campo in favore della legalità, disinnescando la fonte di rischio o comunque impedendo che la stessa sprigioni definitivamente i suoi effetti dannosi. Qui la contro-azione dell'ente è tempestiva ed interna alla dinamica del fatto e ne scongiura la consumazione. Il bisogno di pena che, nel caso delle condotte riparatorie successive al reato risulta attenuato, nel caso del recesso attivo viene completamente meno. La scelta di non far rispondere l'ente costituisce quindi, la conferma di un sistema di responsabilità estremamente dosato, che esclude o gradua la risposta sanzionatoria in funzione dell'intensità e della tempestività con le quali si assicura la salvaguardia del bene protetto. Se la responsabilità è attenuata in presenza di un post-fatto che reintegra per quanto possibile l'offesa, a maggior ragione deve essere esclusa quando ricorre un'azione che impedisce lo stesso accadimento dell'illecito".

e un massimo di euro 1549,00. Le circostanze attenuanti e aggravanti saranno applicate all'importo della sanzione-base così ottenuto.

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad euro 103.291,00 se:

1. 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;
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Inoltre, la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

1. 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;
2. è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Qualora ricorrano ambedue tali condizioni la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, tuttavia, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad euro 10.329,00.

Specifiche ipotesi di aumento della sanzione pecuniaria sono previste in relazione a illeciti a cui siano conseguiti prodotto o profitto per l'ente di rilevante entità (es. art. 25-sexies, comma 2 del Decreto in tema di abusi di mercato).

b. Sanzioni interdittive.

Si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. 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 quanto, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Decreto ne contempla cinque differenti tipologie:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sono applicabili esclusivamente alla specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente; la determinazione della tipologia e della relativa durata è effettuata dal Giudice con l'ausilio dei criteri, previsti per le sanzioni pecuniarie, di cui all'art. 11 del Decreto, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. L'interdizione dall'esercizio dell'attività rappresenta l'*extrema ratio*, in quanto si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata. Alla luce dell'impatto che può essere ingenerato nella vita dell'ente dall'applicazione delle sanzioni interdittive, il Giudice, in luogo di esse, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario, ai sensi dell'art. 15 del Decreto, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata applicata¹⁰. Tale scelta è condizionata alla sussistenza di almeno uno dei seguenti presupposti:

1. lo svolgimento da parte dell'ente di un pubblico servizio o di un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
2. il rischio che l'interruzione dell'attività possa provocare, in ragione della dimensione e del territorio in cui è situata, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il commissario nominato esercita il suo ufficio nei limiti dei poteri e dei compiti attribuiti dal giudice con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività; cura, inoltre, l'adozione e l'efficace attuazione dei MOG. Di particolare rilevanza è la previsione di cui al comma 4 dell'art. 15 del Decreto: il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di

¹⁰ Importante quanto stabilito da Cass. pen., Sez. VI, 25 gennaio 2010, n. 20560: in sede di nomina nella fase cautelare, il giudice di merito deve indicare i compiti e i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito. Pertanto, deve valutare l'incidenza della misura sulla specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, applicando i criteri di cui all'art. 14 del Decreto e, quindi, limitando, ove possibile, la misura solo ad alcuni settori dell'attività dell'ente. Né può costituire ostacolo alla frazionabilità della misura la mancanza di una diversificazione dell'attività dell'impresa: invero, anche a un ente che svolge un'unica attività può essere applicata una misura limitata solo ad una parte dell'attività stessa.

confisca. La *ratio* di tale disposizione è ancorata alla necessità che l'ente responsabile non tragga beneficio dalla misura sostitutiva in questione, il cui scopo preminente è quello di evitare pregiudizio a terzi, rimanendo estraneo ogni finalità di profitto.

Al sussistere di determinate condizioni, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva secondo quanto previsto dall'art. 16 del Decreto (es. condanna per almeno tre volte negli ultimi sette anni all'interdizione temporanea all'esercizio dell'attività).

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso, abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di MOG idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

c. Confisca del prezzo o del profitto del reato.

La disciplina della confisca quale sanzione principale *ex* art. 9 è stabilita dall'art. 19 del Decreto. Essa è disposta con la sentenza di condanna e può essere applicata anche nella forma per equivalente; essa non opera per la parte del profitto che può essere restituita al danneggiato e sono fatti salvi i diritti dei terzi di buona fede.

Conformemente alla recente evoluzione e diffusione dell'istituto della confisca, in seno al Decreto sono contemplate tuttavia quattro diverse tipologie di confisca:

1. art. 6, comma 5: confisca del profitto che l'ente ha tratto da reato commesso da un soggetto in posizione apicale, non presupponendo la commissione di un reato da parte dell'ente. Tale tipologia di confisca ha pertanto una funzione non propriamente sanzionatoria, bensì di mero riequilibrio economico a fronte dell'alterazione prodotta dal reato-presupposto. Alla luce di tale peculiare funzione deve essere letta l'impossibilità di ricorrere al sequestro preventivo in tali ipotesi;
2. art. 15, comma 4: confisca, su cui già *supra*, del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività derivante dalla nomina commissariale. Il profitto, in tale ipotesi, ha natura lecita in quanto derivante dall'attività lecita presieduta dal commissario, ciononostante la

confisca viene disposta al fine di preservare l'effetto sanzionatorio della sanzione interdittiva sostituita dal commissariamento;

3. art. 23, comma 2: confisca che si applica a carico di chi, nello svolgimento dell'attività dell'ente destinatario di una sanzione interdittiva o di una misura cautelare interdittiva, abbia trasgredito agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure. L'ente nel cui interesse o per il cui vantaggio è commesso il reato, risponde del corrispondente illecito amministrativo che prevede, unitamente alla sanzione pecuniaria, la confisca del profitto (la disciplina applicabile è quella dell'art. 19);
4. art. 19: sanzione principale e obbligatoria per l'ente responsabile di uno degli illeciti disciplinati dal Decreto. Adempiendo ad una finalità prettamente sanzionatoria essa consegue alla sentenza di condanna e ha oggetto il prezzo o il profitto del reato, ferma restando la possibilità di applicazione della forma per equivalente secondo quanto previsto dal comma 2. Per prezzo si intende il denaro o le altre utilità date o promesse come corrispettivo per la commissione del reato (es. prezzo promesso nella corruzione per il compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio). Sulla nozione di profitto nel tempo si sono registrate molteplici pronunce giurisprudenziali finalizzate a definirne i confini. La Relazione ministeriale, originariamente, lo aveva definito come la conseguenza economica immediata ricavata dal fatto del reato, successivamente la Cassazione ha identificato il profitto non solo con i beni appresi per effetto diretto e immediato dell'illecito, ma anche con ogni altra utilità che sia conseguenza, anche indiretta o mediata, dell'attività criminosa¹¹. In relazione ai reati colposi (omicidio e lesioni colpose in particolare sui luoghi di lavoro), ci si è interrogati se la nozione di profitto potesse essere individuata nel risparmio di spesa derivante dall'omissione delle cautele. In argomento, la stessa sentenza Thyssenkrupp ha stabilito che: *“l'idea di profitto non può non essere conformata in guisa che sia coerente con le caratteristiche della fattispecie cui si riferisce [...]. Con riguardo a una condotta che reca la violazione di una disciplina prevenzionistica, posta in essere per corrispondere ad istanze aziendali, l'idea di profitto si collega con naturalezza ad una situazione in cui l'ente trae da tale violazione un vantaggio che si concreta, tipicamente, nella mancata adozione di qualche oneroso accorgimento di natura cautelare, o nello svolgimento di una attività in una condizione che risulta economicamente favorevole, anche se meno*

¹¹ Così la già citata, Cass. pen., Sez. Un., 18 settembre 2014, n. 38343.

sicura di quanto dovuto. Qui si concreta il vantaggio che costituisce il nucleo essenziale dell'idea normativa di profitto".

d. Pubblicazione della sentenza di condanna.

Eseguita ai sensi dell'art. 36 del codice penale (comune ove l'ente ha sede e nel sito del Ministero della Giustizia) può essere disposta qualora nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva.

1.8. RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE DELL'ENTE

L'art. 27 del Decreto prevede che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponda soltanto l'ente con il suo patrimonio (società ed enti con personalità giuridica) o con il fondo comune (associazioni non riconosciute). La disposizione, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Negli articoli successivi, il Decreto disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche con riferimento alle vicende modificative dell'ente che presuppongono la permanenza dell'attività in concreto, quali la trasformazione (art. 28), la fusione (art. 29), la scissione (art. 30) e la cessione di azienda (art. 33), nell'ottica di evitare che mediante tali operazioni l'ente possa aggirare le disposizioni in materia di responsabilità. La relativa disciplina, come evidenziato nella Relazione ministeriale, cerca di tutelare due opposte esigenze: evitare che l'ente ricorra a tali operazioni per fini elusivi della responsabilità e, al contempo, non porre il freno ad interventi di riorganizzazione privi di finalità elusive.

1.9. ACCERTAMENTO PROCESSUALE E AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ

L'art. 36 del Decreto prevede che la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati-presupposto; in tal senso per il procedimento di accertamento dell'illecito dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende.

Il quadro disegnato dal legislativo è ispirato al principio del *simultaneus processus*, come si ricava dall'art. 38 del Decreto: per ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, il processo nei confronti dell'ente dovrà essere condotto unitamente a quello verso la persona fisica. Tale generale regola non opera, tuttavia, nei casi in cui sia stata ordinata la sospensione del procedimento per incapacità dell'imputato o il procedimento sia stato definitivo con giudizio abbreviato o con

applicazione della pena *ex art.* 444 c.p.p. o sia stato emesso decreto penale di condanna o, infine, l'osservanza delle norme processuali renda necessaria la separazione.

L'ente si costituisce nel processo mediante il proprio rappresentante legale; qualora tale soggetto, tuttavia, sia la persona fisica imputata del reato-presupposto l'ente dovrà provvedere alla nomina di un altro soggetto rappresentante. In assenza del rappresentante nominato non si verifica un'ipotesi di contumacia o di assenza, bensì, ai sensi dell'art. 39 comma 4 del Decreto, l'ente viene rappresentato dal difensore.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma, sussistendo anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Se la non imputabilità della persona può essere a ragione ritenuta ipotesi eccezionale, al contrario, la mancata identificazione della persona fisica autore del reato-presupposto è ipotesi tipica delle organizzazioni complesse. Sul punto la Relazione ministeriale al Decreto è netta nel ritenere che quella descritta costituisca uno dei casi in cui si avverte con più forza l'esigenza di affermare la responsabilità dell'ente. Si pensi alle ipotesi di imputazione soggettivamente alternata, in cui il reato-presupposto sia pacificamente addebitabile al vertice dell'ente, ma, nel caso di più amministratori, non sia possibile addivenire all'affermazione della responsabilità individuale di una o più amministratori. Qualora non fosse affermato dall'8 del Decreto il principio di autonomia dell'ente, verrebbe meno la responsabilità dell'ente al quale sia ascrivibile una colpa di organizzazione per il mancato o insufficiente presidio attuato mediante il Modello.

1.10. LA CONDIZIONE ESIMENTE

L'importanza dei Modelli, e della loro corretta attuazione, è costituita dal valore esimente secondo quanto previsto dall'art. 6 del Decreto; nonostante la facoltatività della loro adozione attesa la mancanza di una sanzione per la sua mancata redazione e attuazione.

In caso di reato commesso da soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Ai fini dell'esonero da responsabilità per i fatti contestati al soggetto apicale, l'ente dovrà pertanto provare la sussistenza dei suddetti requisiti fra loro concorrenti, dimostrando così che la commissione del reato non è riconducibile alla propria "colpa organizzativa".

In caso di reato presupposto commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente, ai sensi dell'art. 7 del Decreto, risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto (l'onere della prova grava sull'autorità giudiziaria).

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

Il Decreto delinea il contenuto del Modello prevedendo che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, il Modello debba:

- individuare le attività nel cui ambito i reati possono essere commessi;
- prevedere procedure e protocolli finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'inosservanza delle misure indicate nel Modello.

1.11. LA DECADENZA DALLA CONTESTAZIONE

Come anticipato, in base all'art. 22 del Decreto le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla consumazione del reato.

La giurisprudenza di legittimità è intervenuta più volte sulle tema ampiamente dibattuto in passato, ovvero se la prescrizione del reato fosse interrotta dalla sola emissione del decreto di citazione a giudizio o, se fosse necessaria anche la sua notifica all'ente imputato.

Tralasciando il dibattito giurisprudenziale evolutosi nel tempo in materia, secondo l'indirizzo oramai maggioritario della Suprema Corte l'interruzione della prescrizione è posta a presidio della tutela della pretesa punitiva dello Stato, sicché il regime non può che essere quello previsto per l'interruzione della prescrizione nei confronti dell'imputato e coincidere con l'emissione della richiesta di rinvio a giudizio, in modo del tutto indipendente dalla sua notificazione.

L'art. 60 del Decreto, invece, prevede che non si possa procedersi alla contestazione, nei confronti dell'ente, dell'illecito amministrativo dipendente dal reato quando quest'ultimo è estinto per prescrizione.

La *ratio* consiste nell'impedire che le disposizioni sulla prescrizione portino ad una contestazione dell'illecito amministrativo quando ormai è passato molto tempo dalla commissione del reato-presupposto.

Ciò comporta che qualora il reato-presupposto si sia già prescritto non si possa contestare l'illecito amministrativo all'ente ma si debba procedere con l'archiviazione.

A tal riguardo, si segnala il recente intervento della Suprema di Corte di Cassazione che ha avuto modo di affermare il principio in base al quale: “...*proprio per evitare che il procedimento a carico degli enti possa instaurarsi a notevole distanza di tempo dalla commissione del reato che costituisce il presupposto dell'illecito a carico dello stesso, il legislatore del d.lgs. 231/2001 ha introdotto una specifica disposizione - art. 60 - in base alla quale non può procedersi alla contestazione dell'illecito amministrativo nel caso in cui il reato presupposto sia già estinto per prescrizione. Quindi, una volta verificatasi la prescrizione del reato presupposto senza che sia stato contestato l'illecito amministrativo ai sensi dell'art. 59 d.lgs. cit., viene meno la potestà sanzionatoria a carico dell'ente*¹²”.

¹² Cass. pen., sez. VI, 18 aprile 2023, n. 25764.

1.12. VALUTAZIONE DI IDONEITÀ DEL MODELLO

Uno degli aspetti di maggiore problematicità in relazione ai MOG è costituito dalla valutazione di idoneità da parte del Giudice. Nel contesto sopra ampiamente descritto, infatti, l'accertamento della responsabilità dell'ente, attribuito - come detto - al Giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto e, punto nevralgico, dal sindacato di idoneità del MOG adottato.

Il sindacato giudiziale è condotto secondo il criterio della cd. "prognosi postuma". In sostanza, tale giudizio è formulato secondo un criterio *ex ante* in virtù del quale il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà dell'ente nel momento in cui si è verificato l'illecito per valutare la congruenza del Modello adottato.

Non può darsi esclusivo rilievo alla circostanza dell'avvenuta verifica del reato-presupposto, poiché, altrimenti, la clausola di esonero dell'ente non potrebbe mai trovare applicazione.

Profilo fondamentale, nella valutazione circa l'idoneità del Modello, è costituito dal funzionamento e dall'autonomia riconosciuta all'Organismo di Vigilanza, in relazione alla sua potestà di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

1.13. CODICI DI COMPORTAMENTO, LINEE GUIDA PREDISPOSTE DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE

L'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Confindustria ha definito per prima le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tali Linee Guida, utilizzate anche ai fini della redazione del presente Modello, suggeriscono agli enti di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;

- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice di comportamento e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

Le Linee Guida mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative. Pertanto, fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del Modello che sia conforme ad esse, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del Modello stesso nella quotidiana attività dell'ente è rimesso alla libera valutazione del giudice. Questi compie un giudizio sulla conformità e adeguatezza del Modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito. In questa prospettiva, è di fondamentale importanza, affinché al Modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'impresa compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo. Il Modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa.

Confindustria ha pubblicato nel giugno 2021 un nuovo aggiornamento delle *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231”*. L'ultima versione delle *Guidelines*, originariamente approvate nel marzo 2002, prende in considerazione - senza modificare la struttura del documento - il quadro delle novità legislative e (in minor parte) giurisprudenziali intervenute a far data dalla revisione del marzo 2014. In particolare, nella Parte Generale si segnala l'opportunità di considerare l'adozione di un approccio integrato nella gestione dei rischi, con specifico approfondimento in materia di *compliance* fiscale. Si rilevano, altresì, alcune integrazioni nel capitolo dedicato alla trattazione dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle ipotesi in cui tale funzione venga affidata al Collegio Sindacale e con espresso richiamo al nuovo Codice di *Corporate Governance*, applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, in sostituzione del precedente Codice di Autodisciplina delle Società Quotate. Nella Parte Speciale, invece, vengono indicate le nuove ipotesi di reato-presupposto (dagli eco-reati alle nuove fattispecie contro la Pubblica Amministrazione, fino agli illeciti penali di frode nelle pubbliche forniture, abuso d'ufficio, peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui e di contrabbando), precedute da alcune utili considerazioni di carattere introduttivo e accompagnate, secondo uno schema oramai consolidato

e mutuato nei Modelli 231, dall'indicazione delle Aree sensibili cd. *“a rischio-reato”* e dalla previsione dei Presidi di Controllo di natura preventiva. Nell'Introduzione viene confermata la finalità delle Linee Guida, predisposte per *“orientare le imprese nella realizzazione dei modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative”*. Pertanto, fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del Modello che sia conforme ad esse, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del Modello stesso nella quotidiana attività dell'ente è rimesso alla libera valutazione del giudice. L'auspicio espresso da Confindustria, nella presentazione delle suddette Linee Guida è che *“le soluzioni indicate nelle Linee Guida continuino a ispirare le imprese nella costruzione del proprio modello e che, d'altra parte, la giurisprudenza valorizzi i costi e gli sforzi organizzativi sostenuti dalle imprese per allinearsi alle prescrizioni del Decreto 231”*.

1.14. GRUPPI DI IMPRESE E RAPPORTO CON IL D.LGS. 231/2001

Nell'ambito delle disposizioni di cui al Decreto non è ricavabile una regolamentazione specifica dei profili connessi alla responsabilità del gruppo di imprese e/o dell'ente appartenente a un gruppo di imprese: lacuna rilevante alla luce dell'importanza fenomenologica del gruppo societario.

Invero, come testimonia la realtà del gruppo societario (d'ora innanzi anche solo **“Gruppo”**) facenti capo a Socogas s.p.a. (d'ora innanzi anche solo **“Socogas”** o **“Società”** o **“Capogruppo”**), il fenomeno dei gruppi societari rappresenta una soluzione organizzativa di profonda rilevanza nel sistema economico italiano, sia nell'ottica di diversificare l'attività sia al fine di ripartire i rischi dell'attività imprenditoriale.

Tale circostanza è confermata dal quadro normativo generale, nel quale, pur difettando - come evidenziato dalle Linee Guida di Confindustria - una disciplina generale del gruppo, esistono alcuni indici normativi significativi dell'importanza del fenomeno, quali quelli di cui all'art. 2359 (*“Società controllate e società collegate”*) e al Capo IX (*“Direzione e coordinamento di società”*) del codice civile.

A una considerazione unitaria relativa alla conformazione strutturale dell'attività economica non corrisponde una rilevanza giuridica in punto di autonoma capacità giuridica del gruppo societario; in tal senso il gruppo costituisce *“un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche”*.

Pertanto, il gruppo non può essere considerato diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è da annoverare tra i soggetti di cui all'art. 1 del Decreto.

Al contrario, i singoli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa: non di responsabilità da reato del gruppo, ma di "responsabilità da reato nel gruppo" occorre pertanto trattare.

Una prima questione che si pone è pertanto relativa alla configurabilità e all'atteggiarsi di tale responsabilità.

Sul punto, come affermato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo societario.

Il giudice, in tal ottica, è tenuto a individuare e motivare esplicitamente la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate, rifuggendo da qualsivoglia automatismo.

Sono state respinte, pertanto, nell'ambito delle valutazioni della giurisprudenza di legittimità, quelle tesi che proponevano le seguenti ricostruzioni:

- un'interpretazione estensiva del criterio oggettivo di imputazione dell'interesse volto a includere anche l'interesse, unitario e autonomo rispetto agli interessi di ciascuna società del gruppo, riferito alla *holding* o all'intero raggruppamento di società (cd. interesse di gruppo);
- la qualificazione dei vertici della *holding* come amministratori di fatto della società controllata così da imputare alla holding la responsabilità per il reato della controllata;
- la configurazione di una posizione di garanzia in capo ai vertici della società controllante, tale da fondare una responsabilità di tipo omissivo improprio per non omesso impedimento dell'illecito ai sensi dell'art. 40, comma 2, c.p.

La Corte di Cassazione, nell'affrontare la tematica, ha stabilito come la *holding* e le altre società facenti parte di un gruppo possono essere chiamate a rispondere dell'illecito commesso ex D.lgs. 231/2001 ma è necessario che il soggetto che agisce per loro conto concorra con il soggetto che commette il reato, mentre non è sufficiente un "generico riferimento" al gruppo per affermarne la responsabilità.

Con riferimento al criterio dell'interesse o del vantaggio, tali elementi occorre che siano verificati in concreto, nel senso che “*la società deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto*”¹³.

Tale approdo è stato successivamente confermato da un'altra importante pronuncia della Corte di Cassazione¹⁴, che ha ribadito l'illegittimità di ricorrere a un automatismo nel senso di considerare che la mera appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute dalla singola società (es. controllata) perseguano un interesse che trascende da quella della singola società imputandolo invece all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo.

Pertanto, schematicamente, la controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio diretto e immediato anche della società controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla società controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto mediante un contributo causalmente rilevante.

In tal senso, possono rilevare l'esistenza di direttive penalmente illegittime impartite dalla capogruppo o la coincidenza tra i membri dell'organo di gestione e/o soggetti apicali della controllante e quelli della controllata (cd. *interlocking directorate*) ovvero più ampiamente tra gli apicali¹⁵.

Una seconda questione, di tenore anche operativo, attiene alla definizione dei meccanismi di presidio preventivo nell'ambito delle società di un gruppo.

È indubbio come, dal punto di vista prettamente strutturale, la presenza di un gruppo societario, nell'articolazione sia di società *holding* non operativa sia nell'articolazione di società capogruppo operativa, comporti una maggiore difficoltà e la necessità di accorgimenti peculiari ai fini della costruzione di sistemi di prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto rispetto alla costruzione di un modello di un ente non inserito all'interno di un gruppo societario.

¹³ In questi termini, Cass. pen., sez. V, 20 giugno 2011, n. 24583. Sul tema, *ex multis*: PIVA, *Concorso di persone e responsabilità dell'ente: vuoti normativi, incertezze giurisprudenziali e prospettive di riforma*, in *Arch. Pen.*, 1/2016, p. 1 ss.

¹⁴ Così Cass. pen., sez. II, 27 settembre 2016, n. 52316.

¹⁵ Così le Linee Guida di Confindustria.

In particolare, ciascuna società del gruppo, in quanto autonomamente soggetto attivo in relazione al dettato di cui al Decreto, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi al fine di calibrare il Modello *ex* 231/2001 e i relativi presidi di prevenzione.

A tal fine tale attività potrà essere effettuata anche sulla scorta di indicazioni e modalità sancite dalla capogruppo tenendo conto dell'assetto organizzativo e operativo del gruppo, senza che tuttavia venga pregiudicata l'autonomia della singola società controllata.

Ferma restando l'autonoma responsabilità di ciascuna società appartenente al Gruppo in ordine all'adozione ed all'efficace attuazione di un proprio Modello ai sensi del Decreto, Socogas - nell'esercizio della sua peculiare funzione di Capogruppo - ha il potere di impartire criteri e direttive di carattere generale e di verificare mediante le proprie funzioni - in particolare legale e societario, amministrazione finanza e controllo, ciascuna per quanto di rispettiva competenza - la rispondenza dei Modelli delle società appartenenti al Gruppo a tali criteri e direttive.

In tal contesto, il presente Modello di Socogas ha, fra gli altri, l'obiettivo e la funzione di fissare un paradigma di codice etico e di comportamento mediante la previsione di principi comuni applicabili anche alle altre società appartenenti al Gruppo.

Sarà compito di ciascuna società appartenenti al Gruppo, nella definizione del proprio sistema di *compliance*, integrare, mediante addenda o protocolli, i valori e i principi specifici dell'attività operativa svolta e dell'esposizione ai rischi-reato contemplati dal Decreto.

Allo scopo di uniformare a livello di Gruppo le modalità attraverso cui recepire e attuare i contenuti del Decreto predisponendo presidi di prevenzione dei rischi adeguati, di seguito vengono delineati i principi di indirizzo definiti da Socogas, quale Capogruppo, alle altre società del Gruppo tenute ad attenersi nel rispetto della propria autonomia giuridica e dei principi di corretta gestione societaria:

- adottare il Modello *ex* 231/2001 a seguito dell'individuazione e dell'approfondimento delle attività aziendali che presentano un rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto e la conseguente identificazione delle misure più idonee a prevenirne la realizzazione;
- trasmettere a Socogas il Modello adottato e i successivi aggiornamenti;
- attenersi ai principi e ai contenuti del Modello di Socogas nella predisposizione del Modello da parte di ciascuna società del Gruppo;

- provvedere tempestivamente alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (d'ora innanzi anche solo "ODV");
- assicurare il sistematico aggiornamento del Modello in funzione di modifiche normative e organizzative, nonché nel caso in cui rilevanti violazioni delle prescrizioni del Modello lo rendano necessario;
- predisporre - coordinandosi con le funzioni personale e legale/societario di Socogas - attività di formazione e di comunicazione rivolte indistintamente a tutto il personale nonché interventi specifici di formazione destinati a figure impegnate in attività maggiormente a rischio, in particolare in relazione a eventuale personale condiviso con la Capogruppo;
- adottare un idoneo presidio dei processi sensibili al Decreto che preveda la loro costante identificazione e documentazione;
- effettuare, annualmente una verifica sulla idoneità e sul livello di attuazione del Modello;
- prevedere flussi informativi tra l'ODV della Capogruppo e i rispettivi Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo - anche attraverso incontri formativi su temi di comune interesse - al fine di permettere il coordinamento fra tutti gli Organismi di Vigilanza del Gruppo e una migliore e più efficace vigilanza sulle misure prevenzionistiche all'interno delle singole società.

Con riferimento alle attività sopra illustrate le competenti funzioni di Socogas forniscono supporto e collaborazione alle società del Gruppo.

Tutti i profili sopra indicati risultano essere di importanza fondamentale ai fini della riduzione del rischio di "risalita" o di "diffusione" della responsabilità *ex* 231/2001 della singola società controllata nei confronti della Capogruppo o delle altre controllate.



CAPITOLO 2 - GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DEL GRUPPO SOCOGAS

2.1. IL GRUPPO: ORIGINI, SVILUPPO E COMPOSIZIONE

Socogas nasce nel 1967 grazie all'intuizione del dott. Renzo Zucchi sulle potenzialità del gpl (cd. gas di petrolio liquefatto) come fonte di energia pulita.

Fin dai primi sviluppi l'azienda è caratterizzata da un altissimo livello di specializzazione del personale, che le ha permesso di acquisire un significativo vantaggio competitivo in un settore in cui sono presenti realtà di dimensioni di gran lunga maggiori, requisito che ancora oggi caratterizza il Gruppo Socogas.

Da allora l'azienda ha avuto uno sviluppo costante: da realtà a carattere locale ha progressivamente ampliato i propri settori di intervento e la propria area territoriale, negli anni è diventata una delle aziende *leader* nel settore energetico a livello nazionale.

Oggi Socogas è un grande gruppo italiano che opera in più settori, fornendo a un territorio sempre più grande tutta l'energia di cui ha bisogno per vivere, muoversi, produrre e crescere e investendo nella ricerca necessaria per raggiungere gli obiettivi della transizione ecologica.

Negli anni '80 all'attività di commercializzazione del gas si aggiungono i primi punti vendita stradali di proprietà, affidati direttamente in comodato ai gestori e convenzionati con le varie compagnie petrolifere.

In seguito, nasceranno i primi distributori con la "S" verde di Socogas.

Oggi la rete di punti vendita stradali multi carburante a marchio Socogas (anche tramite gestione c.d. "diretta") o delle varie compagnie petrolifere è diffusa capillarmente in tutto il Nord Italia e opera in un'ottica di servizio globale per l'automobilista con ristoro, lavaggio, accessori auto.

L'azienda crescendo, parallelamente al settore commerciale, ha iniziato a sviluppare un proprio settore dei trasporti.

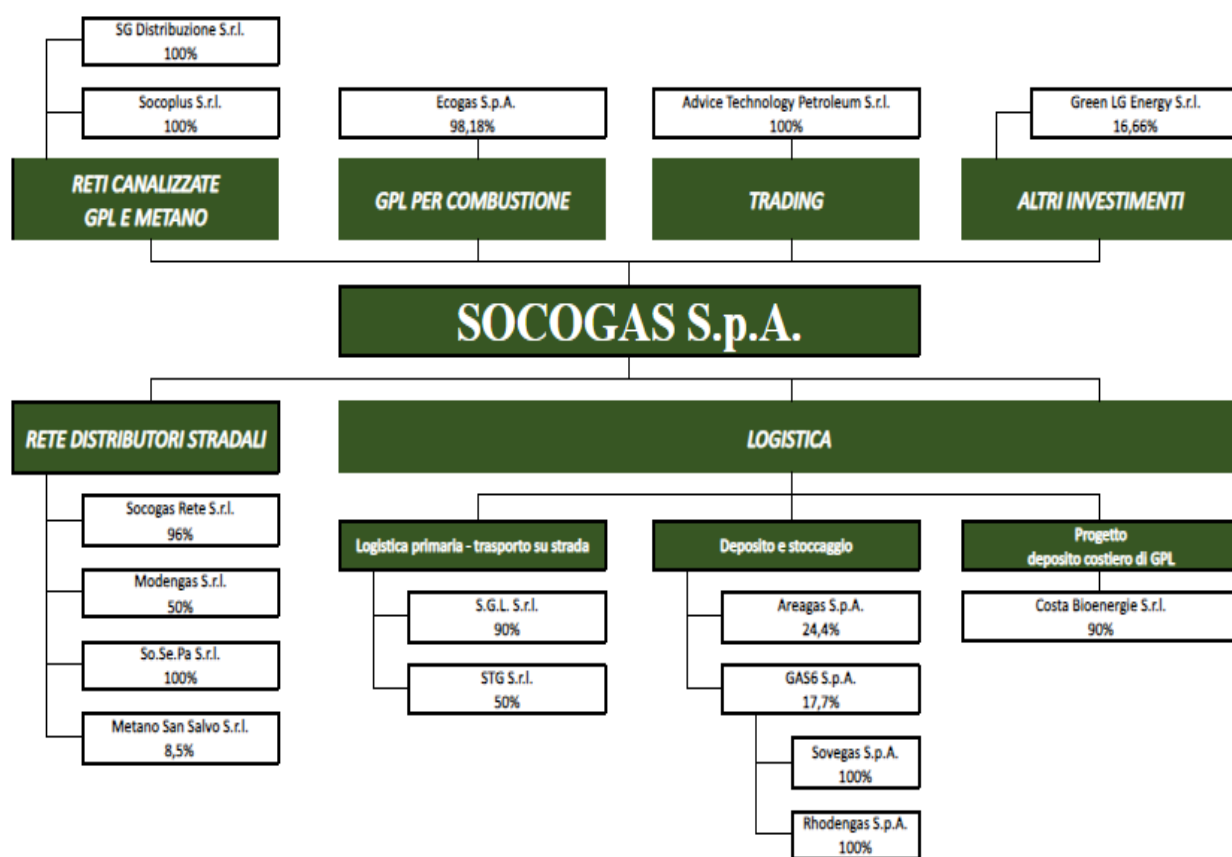
Di fronte alla sempre maggiore complessità del mercato e in risposta alle crescenti esigenze di qualità e sicurezza, avviene la trasformazione in attività integrata di logistica avanzata per varie società petrolifere.

La distribuzione di gpl in piccoli serbatoi per usi civili ed industriali costituisce un ulteriore importante ramo dell'espansione della società che raggiunge oggi oltre 40 mila clienti in tutto il Nord Italia, serviti da una flotta di autobotti di proprietà.

Con l'inizio degli anni '90 il Gruppo amplia i propri settori di intervento con la distribuzione di GPL e metano in reti canalizzate e la commercializzazione di lubrificanti. Socogas distribuisce oggi i marchi principali del settore come Shell, CGC, Q8 e BASF.

Agli inizi degli anni 2000 nasce la società Socoplus con cui il Gruppo entra nel mercato libero del gas metano e qualche anno più tardi in quello dell'energia elettrica per clienti domestici, commerciali e industriali.

Di seguito, viene rappresentata la strutturazione attuale del Gruppo Socogas.



2.2. ASSEMBLEA

L'Assemblea dei soci, in conformità a quanto previsto dal codice civile e dallo Statuto di Socogas, è ordinaria e straordinaria e delibera sulle materie stabilite dal codice.

L'Assemblea ordinaria degli azionisti è convocata almeno una volta all'anno. L'Assemblea può essere convocata ogniqualvolta l'Organo Amministrativo lo ritenga opportuno e quando ne sia fatta richiesta ai sensi di legge e per gli oggetti ad essa riservati.

Le assemblee ordinarie e straordinarie sono convocate con le modalità previste dallo Statuto. In mancanza delle formalità stabilite dalla legge l'Assemblea è validamente costituita quando è rappresentato l'intero capitale sociale e partecipa all'assemblea la maggioranza dei componenti degli organi amministrativi e di controllo.

Per la validità della costituzione dell'Assemblea, sia ordinaria che straordinaria, tanto in prima che in seconda convocazione, nonché per la validità delle relative deliberazioni, lo Statuto rimanda alle previsioni di legge. In caso di parità di voti prevale lo schieramento che annovera il voto favorevole dell'azionista titolare, individualmente, del maggior numero di azioni.

La nomina delle cariche sociali avviene a maggioranza relativa del capitale sociale intervenuto.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente dell'Organo Amministrativo ed in sua mancanza, da altra persona scelta dai soci presenti.

2.3. ORGANO AMMINISTRATIVO

La Società può essere amministrata da un Consiglio di Amministrazione (d'ora innanzi anche solo "CdA") o da un Amministratore Unico, a scelta dell'Assemblea e nominati dalla stessa e con possibilità di rielezione.

Socogas è attualmente amministrata da un CdA che è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società senza eccezioni di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi quelli che per legge sono attribuiti in modo tassativo all'Assemblea.

Il CdA è composto da un minimo di due ad un massimo di sette membri, a scelta dall'Assemblea e nominati dalla stessa e con possibilità di rielezione.

L'Assemblea degli azionisti di Socogas, nomina il Presidente del CdA fra gli amministratori eletti; in caso di parità di voti è eletto Presidente il candidato più anziano per età.

L'Organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società senza eccezioni di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che per legge sono attribuiti in modo tassativo all'Assemblea.

Al Presidente del CdA spetta con firma libera la rappresentanza legale generale della società di fronte ai terzi ed in giudizio. In caso di assenza o impedimento permanenti del Presidente, la rappresentanza legale generale spetta all'Amministratore Delegato, se nominato, o, in caso di nomina di più Amministratori Delegati, a questi congiuntamente fra loro.

In ogni caso, salvo diversa disposizione della delibera di delega, a ciascun Amministratore Delegato spetta la rappresentanza della società nei limiti dei poteri gestori attribuiti.

L'Assemblea, su proposta di uno o più soci, potrà anche procedere alla nomina di un Presidente con funzioni "onorarie", denominato "Presidente Onorario", nominato anche al di fuori dei membri del CdA, avente diritto di intervento senza diritto di voto alle riunioni del Consiglio di amministrazione e potere di esprimere opinioni e pareri non vincolanti sulle materie trattate dal CdA o dalle Assemblee nonché di rappresentare Socogas in base a procure speciali.

Il CdA si riunisce, su invito del Presidente, ogni volta in cui se ne manifesti la necessità o l'opportunità e si intende validamente costituito con la presenza della maggioranza degli Amministratori in carica.

Il CdA è convocato e si riunisce con le modalità previste dallo Statuto

Per la validità delle deliberazioni del CdA è necessario il voto favorevole della maggioranza assoluta dei Consiglieri presenti, che annoveri il voto favorevole del Presidente (da computarsi doppio in caso di parità).

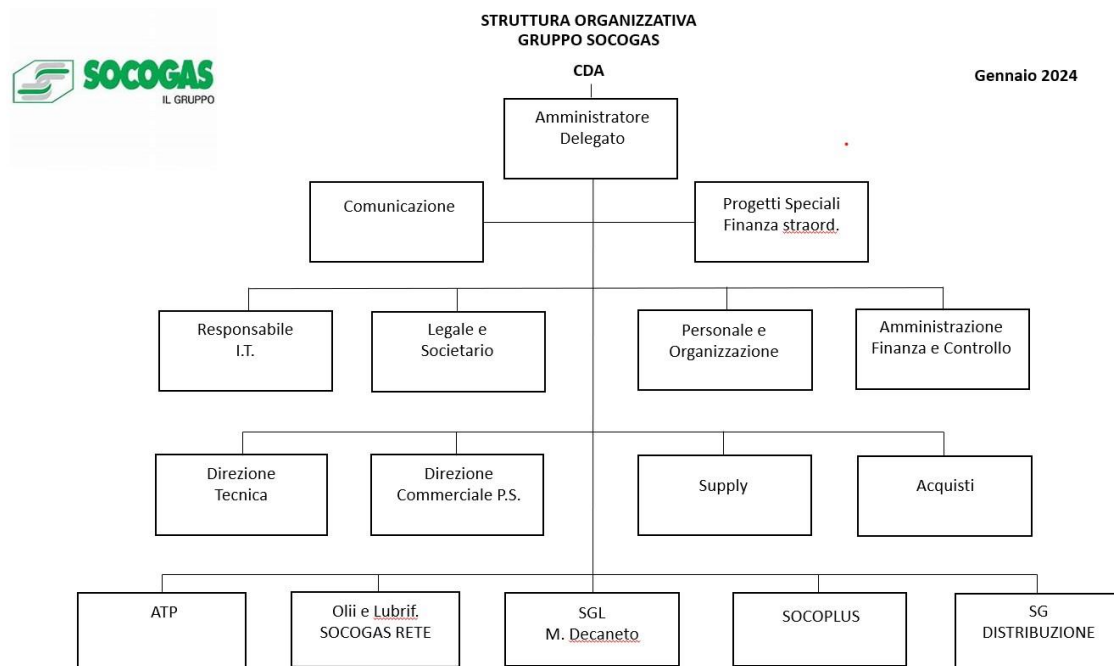
2.4. ORGANO DI CONTROLLO

Il Collegio Sindacale è composto di tre membri effettivi e due supplenti, nominati a norma di legge per un triennio dall'Assemblea ordinaria, la quale ne designa il Presidente.

Il controllo contabile viene esercitato anche da una società di revisione, sebbene da statuto sia prevista la possibilità che lo stesso venga effettuato da un revisore contabile.

2.5. FUNZIONAMENTO E GOVERNANCE

Al fine di dare una rappresentazione dettagliata delle funzioni, degli ambiti di attività, delle competenze e responsabilità attribuite alle autorità ai diversi livelli, si rappresenta di seguito il funzionigramma del Gruppo Socogas.



2.6. DELEGHE E PROCURE

Come indicato dalla Linee Guida di Confindustria, l'organizzazione della Società deve essere sufficientemente formalizzata e chiara per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo, quali per esempio la contrapposizione di funzioni.

Con riferimento al sistema autorizzativo, le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

Secondo i criteri previsti a livello procedurale, i poteri attribuiti sono funzionali al compimento di atti giuridici in nome e nell'interesse della Società, in coerenza con il mandato/ruolo organizzativo assegnato.

In particolare, in Socogas è prevista l'adozione delle seguenti tipologie di procure:

- 1) procure di “*sistema*”, con le quali Socogas svolge, per il tramite dei procuratori, attività di gestione corrente anche nei confronti dei terzi mediante atti che impegnano la Società;
- 2) procure “*speciali*”, con le quali vengono attribuiti poteri di rappresentanza a validità temporanea e solo per specifiche attività/operazioni;
- 3) procure di “*ambiente, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro nonché rischio incidenti rilevanti*”, con le quali – nell'ambito delle varie aree di *business* - viene conferito il potere di rappresentanza sociale finalizzato al compimento di atti in materia di ambiente e sicurezza e controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose. In relazione a tale tipologia di procura, la procedura aziendale disciplina anche il sistema di deleghe correlato.

L'assegnazione o l'esercizio della delega tiene conto della valutazione di eventuali situazioni di conflitto di interesse riguardanti il delegato.

La procedura disciplina altresì le condizioni e gli adempimenti ai fini della revoca e del costante aggiornamento delle procure conferite.

2.7. SISTEMI DI QUALITÀ E MODELLO 231

Socogas e l'intero Gruppo fanno della *compliance* integrata e sinergica una direttrice del loro operare e della relativa organizzazione.

L'approccio sinergico nella predisposizione ed implementazione dei diversi modelli di *compliance* aziendale in una prospettiva di integrazione tra i sistemi ha il pregio di consentire un'ottimizzazione delle risorse aziendali, una migliore focalizzazione, quindi una riduzione del tempo da dedicare alle attività *non core*, e la prevenzione di situazioni di rischio di natura differenziata: un sistema di controllo che sia effettivamente in grado di prevenire e/o gestire l'insorgere di rischi aziendali, deve essere infatti integrato, in ragione di componenti del sistema organizzativo tra loro coordinate e interdipendenti e che il sistema di controllo a sua volta nel suo complesso sia integrato nel generale assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società.

In tal senso si esprimono anche le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, secondo le quali “per migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal decreto 231, sarà importante

valorizzare la sinergia con la documentazione dei sistemi aziendali in materia antiinfortunistica, ambientale, di sicurezza informatica e di qualità”.

Il Modello, pertanto, non deve essere inteso quale autonomo strumento aziendale di prevenzione, bensì è sistema che deve interagire con i diversi sistemi presente nella Società: sistema di gestione qualità, sistema di controllo e gestione sicurezza, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sistema *privacy*.

Ciò determina:

- la razionalizzazione delle attività in termini di risorse, persone, sistemi;
- il miglioramento dell'efficacia ed efficienza delle attività di *compliance*;
- la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti e la manutenzione periodica dei programmi di *compliance*.

Relativamente al rapporto fra Modello 231 e sistemi aziendali ISO, la giurisprudenza di legittimità ha ritenuti che i sistemi aziendali, come l'UNI EN ISO 9001, non possono essere ritenuti equivalenti ai modelli richiesti dal Decreto, in quanto i sistemi ISO non contengono l'individuazione degli illeciti da prevenire unitamente alla specificazione del sistema sanzionatorio applicabile a fronte delle violazioni del MOG.

La Corte di Cassazione, pronunciandosi sulla tematica¹⁶, ha respinto i ricorsi degli enti imputati che si fondavano sulla prospettata equivalenza tra sistema di gestione della qualità ISO 9001 e Modelli 231.

Con riferimento all'UNI EN ISO 45001, vanno individuate le seguenti caratteristiche che non lo rendono equivalenti al Modello 231/2001:

- il sistema ISO costituisce presupposto di conformità per il requisito di adeguati modelli organizzativi e gestionali in relazione ai soli rischi di cui all'art. 25-*septies* del d.lgs. 231/2001 (omicidio colposo, lesioni gravi o gravissime)
- il sistema ISO difetta di un sistema disciplinare che sanziona le violazioni del sistema
- il sistema ISO difetta di un organismo interno di controllo quale l'ODV.

¹⁶ Cass. pen., sez. VI, 13 settembre 2017, n. 41768

In sintesi, pertanto, si può affermare come:

- i sistemi di gestione sono preordinati a garantire l'efficacia ed efficienza dei processi, l'attendibilità delle informazioni e la conformità a leggi e regolamenti e, proprio per tali ragioni, generano anch'essi dei punti di controllo;
- il Modello 231 ha l'obiettivo di valutare, mitigare e prevenire i rischi di commissione dei reati-presupposto da parte dei soggetti apicali e sottoposti, nell'interesse e a vantaggio dell'impresa.

L'obiettivo da perseguire dev'essere quello di adottare procedure comuni che non creino sovrapposizione di ruoli o duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, ogniqualvolta tali ruoli incidano sui medesimi processi aziendali.

CAPITOLO 3 - MODELLO E METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE

3.1. LE RAGIONI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO

Il Modello ha carattere sostanzialmente preventivo: si individuano e si presidiano quelle aree aziendali in cui i dirigenti e/o i dipendenti potrebbero agire nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, violando le disposizioni previste dal Decreto in varie materie (quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, le disposizioni a tutela della salute dei lavoratori, degli interessi e il patrimonio della P.A., dell'ambiente, in materia societaria e tributaria, di sicurezza informatica, di criminalità organizzata, di tutela dell'industria e commercio, etc.).

Il Modello non serve solo a tutelare la Società, ma anche a migliorarne l'operatività con pratiche virtuose che contribuiscono a innalzare il livello di *compliance* aziendale anche nei confronti di tutti i soggetti, enti e istituzioni con cui viene in contatto.

E' una garanzia per l'azienda, per tutte le persone che vi lavorano, per clienti, fornitori e *stakeholder* e per un gruppo societario è un aspetto molto importante per far assurgere sicurezza, credibilità e affidabilità a valori condivisi e risorse strategiche.

3.2. LO SVILUPPO DEL PROGETTO

La metodologia utilizzata per definire un sistema congruo sul quale porre le basi per un costante monitoraggio e successivi interventi migliorativi ha avuto ad oggetto quattro fasi:

- A. identificazione delle aree di rischio e dei processi sensibili;
- B. rilevazione di eventuali sistemi di controlli preventivi esistenti;
- C. *gap analysis* e piano di azione;
- D. definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Socogas e strutturazione complessiva.

Nell'ambito delle attività propedeutiche, l'identificazione delle aree di rischio e delle attività sensibili è stata svolta, preliminarmente a livello documentale, mediante l'esame della documentazione

Sulla base della disamina documentale e procedurale effettuata, è stato individuato un elenco delle attività che, in considerazione di frequenza/interlocutori/rilevanza tematica e beni giuridici/storicità, sono risultate essere più esposte al rischio potenziale di realizzazione dei reati-presupposto previsti nel Decreto ritenuti astrattamente verificabili con un determinato livello di rischio nell'ambito associativo.

Le prassi interne sono state analizzate verificando i profili di rischio rispetto agli illeciti suddetti e conducendo una costante comparazione fra i controlli esistenti e un modello astratto di riferimento valutato in relazione ai dettami del Decreto e della sua applicazione pretoria e rapportato ai caratteri distintivi della struttura complessiva organizzazione di Socogas.

3.3. LA STRUTTURAZIONE DEL MODELLO

All'esito delle fasi precedentemente descritte il Modello è strutturato e composto dai seguenti documenti:

- i. Parte generale;
- ii. Parti speciali;
- iii. Codice etico;
- iv. Elenco reati-presupposto e sanzioni;
- v. Analisi del rischio;
- vi. Organigramma;
- vii. Protocolli e procedure;
- viii. Comunicazione al personale;
- ix. Documentazione relativa alla formazione del personale;
- x. Sistema disciplinare;
- xi. Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 NOZIONE E CARATTERISTICHE

Come già enunciato *supra*, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti indicati dall'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei 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 controllo¹⁷.

Il corretto ed efficace adempimento dei compiti attribuiti a tale Organismo rappresenta, pertanto, presupposto indispensabile per l'esonero da responsabilità di cui al suddetto Decreto.

Le Linee Guida di Confindustria, anche nella già analizzata nuova versione del giugno 2021, sulla scorta del dato normativo e dell'applicazione giurisprudenziale, individuano i principali requisiti che devono caratterizzare l'ODV e i suoi componenti:

A. Autonomia e indipendenza:

- i. quanto all'autonomia: la posizione dell'ODV in seno all'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o di condizionamento da parte, soprattutto, dell'organo dirigente¹⁸. Si tratta di un'autonomia decisionale che si riferisce al profilo funzionale nell'ambito di un pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni riconducibili a un organismo autoreferenziale¹⁹.
- ii. quanto all'indipendenza: assenza di condizionamenti di tipo economico o personale o sussistenza di conflitti di interesse. In tal senso, l'ODV deve soddisfare requisiti soggettivi di

¹⁷ Sul punto la Relazione Illustrativa al D. Lgs. 231/2001: “L'ente [...] dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti?”. La rilevanza dell'OdV, dei suoi componenti e delle sue condotte, si coglie in maniera netta nella penetrante disamina e nelle argomentazioni rese dal Tribunale di Vicenza, Sez. Pen., 17 giugno 2021, n. 348 in relazione al caso Banco Popolare di Vicenza. Ne sottolinea l'importanza SANTORIELLO, *Autonomia, indipendenza ed operato dell'Odv: note alla sentenza sul caso Banco Popolare di Vicenza*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2021, 7-8, tanto da rilevare come l'inadeguatezza in termini di funzionamento e composizione dell'ODV ha portato alla dichiarazione di inidoneità del modello predisposto dall'ente.

¹⁸ In questi termini, *ex multis*, Cass. pen., Sez. Un., 24 aprile 2014, n. 38343 nella nota sentenza ThyssenKrupp.

¹⁹ In argomento, fra tutti, PISANI, *I requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza*, in *La Responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, 2008, 1, p. 156.

onorabilità, assenza di conflitti di interesse con Socogas e società del Gruppo e di rapporti di parentela con componenti degli Organi di Socogas; non dovrà inoltre, in alcun modo, esercitare mansioni operative gestionali che finirebbero per minarne l'autonomia di giudizio²⁰.

B. Professionalità:

l'ODV deve possedere strumenti e tecniche di carattere specialistico sia nella formazione personale dei componenti sia nelle modalità di adempimento dei compiti allo stesso demandati. È importante che l'individuazione dei componenti dell'ODV si fondi sul possesso di specifiche competenze professionali in attività ispettiva, consulenziale²¹; nondimeno è indefettibile una conoscenza approfondita della materia di cui al Decreto e della disciplina penalistica dei reati-presupposto previsti. Inoltre, è necessario che i componenti dispongano di strumenti e tecniche per lo svolgimento dell'incarico (quali ad esempio, campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione del rischio, *flow charting*)²².

C. Continuità di azione:

la predisposizione di una struttura che effettivamente sia dotata di ampi poteri di ispezione e segnalazione unitamente a prerogative tali da svolgere i compiti in maniera costante ed efficace.

Il Decreto non contiene una specifica disciplina volta a individuare i requisiti in merito alla composizione dell'ODV²³. In difetto di tali indicazioni, Socogas ha condotto una valutazione che, tenendo conto delle finalità sottese al sistema normativo *ex* 231/2001, consentisse di optare per l'articolazione di un ODV aderente alla dimensione della Società, alla tipologia di attività svolta, alle caratteristiche del suo apparato organizzativo.

²⁰ In questi termini, da ultimo, lo studio di ASSONIME, *L'Organismo di Vigilanza nella prassi delle imprese a vent'anni dal d.lgs. 231/2001*, 10/2021, p. 34.

²¹ Su tale principio, CONFINDUSTRIA, *Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo – Parte Generale*, cit., p. 79.

²² Così, CONSIGLIO NAZIONALE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI, *Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza, prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, 2019, p. 32.

²³ Sul punto le Linee Guida di Confindustria del 2021: "La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente [...] la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo dell'attività e della complessità organizzativa dell'ente".

In tale ottica, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, Socogas ha stabilito di costituire un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale mediante la nomina di due professionisti esterni e di un membro interno.

4.2 ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti da individuare devono possedere adeguate conoscenze tecniche, ispettive, consulenziali e di *auditing*, nonché un'approfondita conoscenza della materia di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

La durata dell'incarico è di anni 3 (tre) a parte dalla data di sottoscrizione dell'atto di incarico.

L'incarico si intende rinnovato tacitamente, salva diversa decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione e formalmente comunicata all'ODV almeno 30 giorni antecedentemente alla scadenza dell'incarico.

In ogni caso il membro dell'ODV rimane in carica in regime di *prorogatio* sino alla formale nomina del nuovo membro dell'ODV.

La nomina a membro dell'ODV è condizionata alla presenza dei requisiti di eleggibilità di seguito enunciati. In particolare, all'atto di conferimento dell'incarico, il soggetto individuato dichiara l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza equiparabili) o affinità entro il quarto grado con componenti dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, con amministratori e componenti dell'Assemblea di società controllate;
- funzioni di amministrazione o di controllo, nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'ODV, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'ODV;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato per i delitti di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- sentenza di condanna anche non passato in giudicato a pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il venir meno dei requisiti di cui al comma 1, comporta la decadenza del membro dell'ODV.

Cessazione dell'incarico

La revoca del membro dell'ODV spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. Sono cause di revoca:

- interdizione o inabilitazione;
- grave infermità che comporti l'inidoneità a esercitare le attività previste dall'incarico;
- verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza
- grave inadempimento dei doveri inerenti all'incarico;
- sentenze o provvedimenti dalle quali risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV.

Il membro dell'ODV ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione del verificarsi delle ipotesi di cui agli articoli precedenti.

In ogni momento il membro dell'ODV può recedere dall'incarico per ragioni diverse da quelle enunciate negli articoli precedenti, con un preavviso di almeno 3 mesi, salva diverso accordo fra le Parti.

Conflitto di interesse

Qualora in relazione ad un'attività disciplinata da protocolli o procedure istituite dal Modello, il membro dell'ODV si trovi o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con Socogas o società del Gruppo nell'adempimento delle funzioni cui è preposto, è tenuto a comunicare immediatamente tale circostanza al Consiglio di Amministrazione.

4.3 REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO

Il Modello di Socogas prevede che al lavoro dell'ODV presieda un Regolamento di funzionamento, che costituisce atto fondamentale allegato al Modello, che vada a regolare i profili operativi dell'attività dell'ODV.

4.4 FUNZIONE E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'attività esercitata dall'ODV non può essere oggetto di sindacato da parte di altro organo dell'ente cui accede; tuttavia è prerogativa del Consiglio di Amministrazione supervisionare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è in capo a tale organo la responsabilità ultima del funzionamento e

dell'efficacia del Modello, in cui, come già enunciato in più punti, l'attività efficace e rigorosa dell'ODV costituisce profilo fondamentale, come ha avuto modo di sottolineare anche la giurisprudenza più recente.

All'ODV competono nell'esercizio delle proprie funzioni una pluralità di poteri e prerogative di seguito schematicamente enunciati:

- vigilare sull'effettività del Modello, ovvero sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito;
- valutare l'adeguatezza del Modello nella sua concreta capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- vigilare sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergono dalla disamina dei flussi informativi e dalle segnalazioni che allo stesso pervengono;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di aggiornamento del Modello, anche in relazione a mutamenti strutturali e organizzative della Società, riforme legislative in materie e, in generale, ogni qual volta sia ritenuto opportuno un miglioramento del Modello
- attuare le procedure di controllo previste dal Modello e segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello che potenzialmente possono comportare l'insorgere di una responsabilità per la Società, affinché il Consiglio adotti i provvedimenti opportuni;
- verificare l'adeguatezza delle attività e procedure di informazione e formazione sul Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio;
- monitorare costantemente le attività della Società, anche attraverso apposite riunioni nonché mediante rigorosa e regolare attività di *reporting*.

A tal fine, la sua attività, come indicato sopra, è disciplinata da un Regolamento formalmente adottato, e si svolge mediante l'accesso a tutti i documenti rilevanti per lo svolgimento delle sue funzioni nonché si avvale, sotto la propria responsabilità anche di soggetti interni ed esterni alla struttura della Società per lo svolgimento della propria attività secondo quanto previsto dal suddetto Regolamento.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'ODV deve essere tempestivamente informato relativamente a tutti gli atti, condotte o fatti in generale che possono condurre a una violazione del Modello o che, comunque, sono rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre, è dovere del Consiglio di Amministrazione curare un costante aggiornamento nei confronti dell'ODV delle più rilevanti vicende relative all'attività della Società, nonché un'informativa complessiva almeno annuale.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'ODV deve riferire in merito all'attuazione del Modello, ai controlli effettuati, ai profili critici e alle necessità di miglioramento mediante differenti linee di *reporting*:

- una continuativa con la funzione Legale;
- una periodica con il Consiglio di Amministrazione;
- una annuale con il Collegio Sindacale.

L'ODV, inoltre, predispone:

- una relazione riepilogativa annuale a favore del Consiglio di Amministrazione relativamente all'attività svolta durante l'anno e il piano di attività previste per l'anno successivo;
- un elenco delle criticità emerse in termini di efficacia del Codice etico e del Modello nel suo complesso;
- proposte di miglioramento e di interventi correttivi alle criticità emerse;
- una comunicazione tempestiva in tutti i casi in cui si verificano situazioni straordinarie quali notizie di violazioni al Modello, modifiche normative in materia di Responsabilità amministrativa degli enti e in caso di segnalazioni ricevute connotate da urgenza.

Invio delle segnalazioni - raccolta e archiviazione

Le segnalazioni possono essere trasmesse, per iscritto all'Organismo di Vigilanza mediante comunicazione e-mail all'indirizzo odv@socogas.com o mediante comunicazione postale indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la Società, all'indirizzo della sede legale.

Ogni informazione, segnalazione, *report* e relazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio (anche solo digitale).



L'identità del segnalante viene in ogni caso protetta, garantendone la riservatezza, con eccezione dei casi in cui, tale riservatezza non possa essere opposta, come nel caso di indagini penali, tributarie e amministrative. Il dipendente, collaboratore, consulente che segnala all'ODV azioni e omissioni illecite di cui sia venuto a conoscenza non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misura discriminatoria per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. La Società pone in essere tutte i presidi previsti dalla normativa vigente a tutela del segnalante.

CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La creazione di un sistema disciplinare e di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole del Modello ha la fondamentale funzione di conferire e garantire efficacia ed effettività al Modello stesso, come previsto dall'art. 6 del Decreto. L'applicazione del sistema in questione e delle relative sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale delle condotte, sia dall'avvio di un eventuale procedimento penale. Le sanzioni potranno pertanto essere applicate ogni qual volta vi sia una violazione dei principi sanciti dal Modello e dal relativo Codice etico di Socogas, a prescindere, pertanto, dalla rilevanza penale.

L'adeguatezza ed efficacia del sistema disciplinare viene monitorata dall'ODV che deve essere informato in merito alle sanzioni comminate e ai fatti dai quali le sanzioni sono derivate.

Il sistema disciplinare è sottoposto alla costante verifica dell'Organismo di Vigilanza e del Consiglio di Amministrazione o da altra funzione a ciò delegata, nell'osservanza delle disposizioni vigenti e interne sull'esercizio del potere disciplinare.

5.2 VIOLAZIONI E CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate dall'Organo competente sulla base del destinatario delle stesse secondo quanto previsto anche dal Codice etico, anche su segnalazione dell'ODV, nel caso di violazioni derivanti da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento previsti dal Modello e dal Codice etico;
- mancato rispetto delle procedure aziendali relative alla documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi alle procedure del Modello che pregiudichino la trasparenza e la verificabilità;
- violazione o elusione del sistema di controllo mediante distruzione o alterazione della documentazione;
- violazione o elusione del sistema di controllo mediante impedimento dell'operato dell'ODV;
- omessa vigilanza da parte dei soggetti apicali;
- inosservanza delle norme in tema di potere di firma e di sistema di deleghe.

Tipologia ed entità delle sanzioni saranno commisurate ai seguenti criteri generali:

- gravità della violazione;
- livello di responsabilità dell'autore all'interno di Socogas;
- elemento psicologico dell'azione o omissione;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo a Socogas;
- eventuale concorso con altri soggetti;
- profili concreti che aggravano o attenuano l'azione od omissione.

La recidiva dell'infrazione costituisce un'aggravante e può comportare l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un'azione od omissione siano state commesse più violazioni, punite con sanzioni differenti, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni dovrà caratterizzarsi per tempestività, immediatezza e equità.

Qualora la violazione venga posta in essere da soggetto legato da rapporto di lavoro con la Società controllata, dovrà essere comunicata prontamente la circostanza a tale Società per l'esercizio delle prerogative della stessa.

5.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Le violazioni poste in essere da lavoratori dipendenti di Socogas costituiscono inadempimento delle obbligazioni proprie del rapporto di lavoro e, di conseguenza, assumono rilevanza anche quali illeciti disciplinari nel rispetto delle norme del CCNL e delle procedure di settore vigenti. Nel rispetto di tali normative le sanzioni applicabili sono:

- il rimprovero verbale nel caso in cui il dipendente violi una delle procedure o dei protocolli interni;
- il rimprovero scritto nel caso in cui dalla violazione dei protocolli o procedure esponga Socogas a situazione di oggettivo pericolo;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni nel caso in cui venga arrecato un danno a Socogas compiendo atti contrari all'interno dello stesso o in caso di recidiva del dipendente superiore alle 3 volte;

- licenziamento per giustificato motivo nel caso in cui il dipendente ponga in essere una violazione gravissima che sia diretta in modo univoco al compimento di un reato presupposto di cui al Decreto;
- licenziamento per giusta causa nel caso in cui il dipendente con la sua violazione abbia determinato la concreta applicazione a carico di Socogas di una delle sanzioni di cui al Decreto.

Resta fermo il diritto di Socogas di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalle azioni od omissioni del dipendente violative del Modello.

Sotto il profilo procedurale, il dipendente cui si imputa una violazione, a fronte della previa formale contestazione, avrà un congruo termine in cui replicare a sua difesa.

5.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

In caso di violazioni dei principi e delle regole del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'ODV sarà tenuto a comunicare l'accaduto all'Organo di appartenenza il quale, collegialmente, potrà assumere gli opportuni provvedimenti, o demandando, ove ritenuto opportuno, la decisione all'Assemblea.

5.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, DEI CONSULENTI E DEI FORNITORI

Per ciò che concerne i collaboratori, consulenti e fornitori, quale che sia il rapporto, anche temporaneo che li lega a Socogas, le violazioni dei principi e delle regole del Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni contrattuali assunte, con tutte le conseguenze che ne derivano in punto di risoluzione del contratto e dell'incarico, fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente cagionati a Socogas.

Tali conseguenze dovranno essere inserite in specifiche clausole contrattuali contenute in tutti i testi contrattuali di Socogas; tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto dei principi e delle regole del Modello di Socogas, potranno prevedere, per esempio, l'obbligo da parte di tali soggetti di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte di Socogas.

CAPITOLO 6 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 FORMAZIONE

La comunicazione e la formazione del personale costituiscono fondamentali requisiti della corretta attuazione del Modello. In tal ottica, Socogas si impegna a promuovere la conoscenza del Modello da parte del *management*, dei dipendenti, dei collaboratori, con grado di approfondimento eventualmente diversificato in relazione a funzione e attività svolte.

La finalità verrà perseguita attraverso la previsione di incontri di formazione e/o la messa a disposizione di materiale formativo a dipendenti e collaboratori.

Contenuti minimi delle attività di formazione sono i seguenti:

- quadro normativo ed evoluzione del D. Lgs. n. 231/2001;
- principi e contenuti del Modello adottato;
- fattispecie di reato previste con focus su aree e attività sensibili;
- effetti e ricadute del Modello sul Gruppo Socogas;
- funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- codice etico e sistema disciplinare adottato;
- sistema di segnalazione (*whistleblowing*).

Ai fini del mantenimento di una costante e puntuale conoscenza del Modello, Socogas si impegna a effettuare una periodica attività di informazione su evoluzioni normative e procedurali nonché a fronte di modifiche nell'assetto associativo, anche nell'ambito degli ordinari momenti formativi dell'ente e/o delle sue aree di attività. A tal fine, il management di Socogas prevede incontri di aggiornamento mediante sessioni in presenza o *on-line* tenute da risorse interne o da collaboratori esterni e alla trasmissione di documenti di aggiornamento.

6.2. COMUNICAZIONE E DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Ai singoli dipendenti e collaboratori, ai consulenti, ai fornitori e a coloro che operano, anche occasionalmente con Socogas, sarà consegnata una copia del Modello e della documentazione allo stesso collegato, o in forma cartacea o con copia informatica o mediante la creazione di una cartella dedicata nei sistemi informatici gestionali interni. In ambedue i casi a dipendenti, collaboratori e consulenti dovrà essere fatta sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello.

Ai componenti degli organi di Socogas sarà resa disponibile copia del Modello con relativa sottoscrizione della dichiarazione di osservanza dello stesso.

Il Modello andrà altresì pubblicato nel sito *web* di Socogas, anche in versione sintetica, e copia dovrà essere resa disponibile nella sede legale.

Nell'ambito dei rapporti contrattuali che Socogas ha instaurato o instaurerà dovranno essere inserite clausole contrattuali analoghe a quelle di seguito riportate.

Clausola 1

[controparte] è a conoscenza che la nostra Società ha adottato ed attua un Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001, con i relativi codice etico e sistema disciplinare, che dichiara di aver letto dal sito web della Società (o da copia consegnata) e che dichiara di aver compreso.

[controparte] aderisce ai principi al suddetto Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché ai suoi allegati e si impegna a rispettarne i contenuti, i principi, e le procedure e, in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D. Lgs. n. 231/2001 e sue successive modifiche ed integrazioni e riportate nel predetto Modello.

Si impegna, altresì, a rispettare e a far rispettare a eventuali suoi collaboratori, tutti i principi contenuti nella suddetta documentazione. La violazione dei principi e delle regole contenute nel Modello rappresenteranno grave inadempimento contrattuale.

Clausola 2 eventuale

Qualora [controparte], o suoi eventuali collaboratori, violi i precetti citati nel punto precedente, nonché in caso di commissione di reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001 da parte di [controparte] o di suoi eventuali collaboratori, Socogas potrà risolvere il presente contratto con comunicazione da inviarsi a mezzo raccomandata a/r o p.e.c. La risoluzione avrà effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione, fermo restando il diritto di agire per il risarcimento di eventuali danni patiti o *patiendi*.

Contratti già conclusi

In relazione ai contratti già conclusi Socogas provvede, laddove possibile, alla redazione di *addendum*, *side letter* o di altra tipologia di documento, con i contenuti sopra citati.

CAPITOLO 7 - *WHISTLEBLOWING*

7.1. LA NORMATIVA E LA GESTIONE DEL *WHISTLEBLOWING*

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 - sostituisce le disposizioni previgenti in materia *whistleblowing* previste dal D. Lgs. n. 231/01 per il settore privato (e dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico), raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2 *ter* e comma 2 *quater*, e modificato l'art. 6, comma 2 *bis*, del D. Lgs. n. 231/01, Socogas adotta una nuova procedura mediante canale di segnalazione interna (d'ora innanzi anche solo la "**Procedura *Whistleblowing***") che costituisce parte integrante del presente Modello e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

In particolare, secondo la Procedura *Whistleblowing* di Socogas la segnalazione interna può essere presentata al Gestore della segnalazione con le seguenti modalità:

- **trasmissione cartacea della segnalazione;**
- **consegna *brevi manu*** presso la sede legale;
- **invio mediante la piattaforma informatica** (d'ora innanzi anche solo la "**Piattaforma**") per l'inoltro / acquisizione e la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* disponibile all'indirizzo *web* <https://socogas.whistlelink.com>, compilando il modulo all'uopo predisposto.

Per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni interne effettuate in forma scritta, il segnalante (d'ora innanzi anche solo la "***whistleblower***") dovrà avvalersi prioritariamente della Piattaforma.

La Piattaforma consente, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una segnalazione *whistleblowing* secondo le indicazioni contenute nello Schema di Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (d'ora innanzi anche solo "**ANAC**").

La Piattaforma, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, consente a Socogas di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del *whistleblower*, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede all'immediata cifratura della

segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità.

Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse attraverso la Piattaforma.

La Procedura *Whistleblowing* adottata da Socogas:

- garantisce la riservatezza dell'identità del *whistleblower*, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal D. Lgs. n. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi ecc.);
- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della persona che effettua una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati D. Lgs. n. 24/2023 (ad esempio, ai facilitatori, ai colleghi ecc.).

Nel rispetto dell'art. 6, comma 2 *bis*, del D. Lgs. n. 231/01 e del D. Lgs. n. 24/2023, il presente Modello estende l'applicazione di cui al Sistema Disciplinare anche nei confronti di chi viola le norme sulla gestione della segnalazione e/o le misure poste a tutela del *whistleblower*, nonché nei confronti del segnalante nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del D. Lgs. n. 24/2023, salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del D. Lgs. n. 24/2023.

Il *whistleblower* può inoltre chiedere di effettuare una segnalazione orale mediante un incontro diretto con il Direttore "*Personale e Organizzazione*", preposto alla gestione del canale di segnalazione.

L'ODV cura il processo di gestione delle segnalazioni.

Si rammenta, inoltre, che il D. Lgs. n. 24/2023 disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del segnalante del diritto di attivare una segnalazione esterna al verificarsi di una delle condizioni di seguito esplicitate.

I segnalanti, in base a quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 24/2023, possono utilizzare il canale esterno dell'ANAC nel caso in cui al momento della presentazione della segnalazione ricorre una delle seguenti condizioni

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità attraverso cui il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC in una sezione dedicata.

I segnalanti che effettuano una divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 24/2023, beneficiano della protezione prevista se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

CAPITOLO 8 - AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione di Socogas delibera in relazione all'aggiornamento del Modello sulla scorta di modifiche, integrazioni, precisazioni che si dovessero rendere opportune o necessario in conseguenza di:

- violazione di principi e regole del Modello;
- modifiche alla struttura e all'organizzazione di Socogas;
- riforme legislative;
- rilievi a seguito di controlli da parte dell'ODV.

Delle modifiche intervenute il Consiglio di Amministrazione ne cura la diffusione.

Il Modello, in ogni caso, è sottoposto a procedimento di revisione periodica annuale.