



CTL ECOLOGY
SERVIZI ECOLOGICI E AMBIENTALI

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

 CTL ECOLOGY SERVIZI ECOLOGICI E AMBIENTALI	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 2 di 57

Revisioni	Aggiornamenti	Data
Rev_02 27.09.2021	Approvazione	27.12.2021
REV. 00	Approvazione Ed. 02_ REV. 00 Aggiornamento generale MOGC231; Aggiornamento disciplina Whistleblowing; Elenco reati presupposto aggiornato alla data del 30 aprile 2024	16.07.2024
REV. 01	Revisione - Recepimento modifiche rilevanti nella struttura societaria e organizzativa e nelle attività sensibili svolte dalla Società; aggiornamento elenco dei reati presupposto alla data del 30 gennaio 2026	06.03.2026
Sono da ritenersi conformi solo i documenti presenti in formato elettronico sul server di C.T.L. Ecology S.r.l. nella cartella "Documenti Modello D.lgs. 231/2001_Documenti Aggiornati".		

DOCUMENTI ALLEGATI

Nome documento (MOD)	TITOLO DOCUMENTO
MD231_RP	Reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001
MD231_PWB	Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni "Whistleblowing"
MD231_PWB_ALLEGATO	Modulo per la segnalazione "Whistleblowing"
MD231_FLODV	Report periodico all'Organismo di Vigilanza

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 3 di 57

SOMMARIO

PREMESSA	5
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
1.1. NATURA E CARATTERISTICHE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTA DAL D.LGS. 231/2001	6
1.2. L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETÀ	6
1.3. I C.D. "REATI PRESUPPOSTO" EX D.LGS. 231/01	8
1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	10
1.5. APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE	10
1.5.1. Le sanzioni pecuniarie	11
1.5.2. Le sanzioni interdittive	11
1.5.3. La confisca del prezzo o del profitto del reato	12
1.5.4. La pubblicazione della sentenza	13
1.6. DELITTI TENTATI	13
1.7. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	13
1.8. L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	15
1.8.1. I reati e gli illeciti commessi dai soggetti apicali	15
1.8.2. I reati e gli illeciti commessi dai soggetti sottoposti	15
1.8.3. L'efficace attuazione del Modello e il sindacato di idoneità dell'Autorità Giudiziaria	15
1.9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO E DIFESA DELL'ENTE	16
1.10. CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E DI FISE ASSOAMBIENTE	17
2. ATTIVITÀ, ORGANIZZAZIONE E GOVERNANCE DELLA C.T.L. ECOLOGY S.R.L.	20
2.1. ATTIVITÀ	20
2.2. ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE	21
2.3. MODELLO DI GOVERNANCE	22
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DELLA C.T.L. ECOLOGY S.R.L.	23
3.1. FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO	23
3.2. DESTINATARI	23
3.3. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE AZIENDALE A SUPPORTO DEL MODELLO	24
3.3.1. Codice Etico	24
3.3.2. Statuto	24
3.3.3. Sistema di Controllo Interno	25
3.4. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO	25
3.4.1. Sistema organizzativo e separazione dei ruoli	25
3.4.2. Deleghe di poteri	25
3.4.3. Procedure operative	26
3.4.4. Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici	26
3.4.5. Attività di controllo e monitoraggio	27

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 4 di 57

3.4.6. Sistema di gestione dei flussi finanziari	27
3.5. MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE NELLA FASE DI IMPLEMENTAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	28
3.6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	30
4. LA FORMAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	31
4.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO	31
4.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE	32
4.3. INFORMAZIONE AI COLLABORATORI ED AI PARTNERS	33
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
5.1. COMPITI DELL'OdV	33
5.2. COMPOSIZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'OdV	35
5.3. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
5.3.1. Requisiti soggettivi di eleggibilità, onorabilità e assenza di conflitti di interesse	36
5.3.2. Autonomia e indipendenza	36
5.3.3. Professionalità	37
5.3.4. Continuità di azione	37
5.4. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
6. I FLUSSI INFORMATIVI	38
6.1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
6.2. MODALITÀ DI INVIO DEI FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
6.3. LE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"	40
6.3.1. I canali di segnalazione interna	41
6.3.2. Il rispetto del dovere di riservatezza	45
6.3.3. Divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione	47
6.3.4. Limitazioni di responsabilità per il segnalante	49
6.3.5. Il canale esterno presso Anac	50
6.4. FLUSSI INFORMATIVI PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	51
6.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	52
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE	52
7.1. PRINCIPI GENERALI	52
7.2. MISURE SANZIONATORIE	53
7.2.1. Provvedimenti disciplinari nei confronti del personale non dirigente	53
7.2.2. Provvedimenti disciplinari nei confronti dei dirigenti	54
7.2.3. Sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori	54
7.2.4. Misure sanzionatorie per inosservanze da parte dei Sindaci	55
7.2.5. Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori ed altri soggetti esterni destinatari del Modello	55
7.2.6. Provvedimenti nei confronti dei componenti dell'OdV	55
7.2.7. Sanzioni in caso di violazioni alla normativa Whistleblowing o per il caso di segnalazioni con dolo o colpa grave	56

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 5 di 57

PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce la Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”) adottato da C.T.L. Ecology S.r.l. (di seguito anche “CTL” o la “Società”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito denominato “Decreto 231” o “D.Lgs. 231/2001”).

Il Modello è articolato in due parti:

I) una Parte Generale che descrive:

- il contesto normativo di riferimento;
- il modello di governance della Società e gli strumenti aziendali a supporto del Modello;
- le componenti essenziali del Modello e le finalità perseguite con la sua adozione;
- la metodologia adottata per l’analisi delle attività sensibili ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l’individuazione e la nomina dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo “OdV”) con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano;
- il sistema disciplinare comprensivo delle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- il piano di informazione e formazione adottato al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;

II) una Parte Speciale suddivisa in più Protocolli, distinti per le famiglie di reato presupposto configurabili nell’ambito della Società, all’interno dei quali vengono identificate le attività maggiormente esposte al rischio di commissione dei relativi reati presupposto (c.d. attività sensibili), i principi generali di condotta cui i destinatari del Modello devono conformarsi al fine di prevenire la commissione dei reati e gli strumenti di prevenzione e controllo specifici riferiti ad ogni processo a rischio considerato.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- **Codice Etico** della C.T.L. Ecology S.r.l.;
- **Regolamento dell’Organismo di Vigilanza** che regola la nomina, i compiti, le attività e il funzionamento dell’OdV, nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti dei membri che lo compongono;
- **Protocollo Whistleblowing** che illustra i contenuti del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. disciplina Whistleblowing) e, in particolare, le misure atte a garantire la protezione - sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con la divulgazione pubblica degli illeciti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 6 di 57

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. NATURA E CARATTERISTICHE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTA DAL D.LGS. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto nell’ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità a carico degli enti¹ - denominata “amministrativa” ma caratterizzata da profili di rilievo penale - derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi.

L’introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità consente di colpire direttamente il patrimonio delle società che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell’illecito penalmente rilevante – che “impersonano” la società o che operano, comunque, nell’interesse di essa.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è **autonoma** rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira, sostanzialmente, a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto 231, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della loro società, da amministratori e/o dipendenti.

1.2. L’INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETÀ

La sanzione amministrativa per gli enti può essere applicata, esclusivamente, dal giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore, ossia la commissione dei reati elencati nel Decreto 231 da parte:

- delle 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

¹ Nell’ambito della definizione di Ente rientrano sia gli Enti dotati di personalità giuridica (SpA, Srl, società consortili, cooperative, associazioni riconosciute, fondazioni, altri enti privati e pubblici economici) sia gli Enti privi di personalità giuridica (Snc e Sas, consorzi, associazioni non riconosciute), mentre non si rientrano lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, comma 3 del D.Lgs. 231/2001).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 7 di 57

esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, c.d. **soggetti apicali** (art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001);

- delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, c.d. **soggetti sottoposti** (art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001).

La responsabilità sorge soltanto nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto 231 attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo assegna una valenza di tipo "oggettivo" riferita, quindi, ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "*ex ante*", viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "*ex post*" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Con il comma 2 dell'art. 5 D.Lgs. 231/2001 si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente, è stato commesso dal soggetto perseguendo, esclusivamente, "il proprio interesse o quello di soggetti terzi". La norma va letta in combinato con l'art. 12, primo comma, lett. a), D.Lgs. 231/2001 ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "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 ricevuto vantaggio minimo". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; nel caso in cui infine si accerti che il soggetto ha perseguito, esclusivamente, un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà responsabile affatto, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito².

² In tema di compatibilità dell'interesse e del vantaggio con la struttura dei reati colposi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001 (l'elemento finalistico tipico dell'interesse e, in parte, del vantaggio appare difficilmente compatibile con una fattispecie che, per definizione, si caratterizza per la mancanza di volontà dell'evento lesivo e per la violazione non intenzionale delle regole cautelari), la giurisprudenza ha progressivamente sostenuto che l'interesse o il vantaggio dell'ente non devono essere riferiti all'evento infortunistico in sé - che rimane ontologicamente estraneo alla volontà dell'agente - bensì alla condotta trasgressiva delle cautele, dalla quale l'ente può trarre un'utilità

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 8 di 57

1.3. I.C.D. “REATI PRESUPPOSTO” EX D.LGS. 231/01

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito anche “P.A.”) o contro il patrimonio della P.A., la responsabilità dell’ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001 – a numerosi altri reati e illeciti amministrativi. Relativamente a questi ultimi, si precisa, sin d’ora, che ogni qualvolta all’interno del presente documento si fa riferimento ai “reati presupposto” o “reati 231”, tale riferimento è da intendersi comprensivo anche degli illeciti amministrativi, quali, ad esempio, quelli previsti dalla normativa di market abuse (artt. 187 bis e 187 ter D.Lgs. 58/985).

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai seguenti reati:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (**Art. 24**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023];
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (**Art. 24-bis**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e dalla Legge n. 90 del 28 giugno 2024];
3. Delitti di criminalità organizzata (**Art. 24-ter**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (**Art. 25**, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. n. 112/2024 e dalla L. n. 114/2024];
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**Art. 25-bis**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
6. Delitti contro l’industria e il commercio (**Art. 25-bis.1**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
7. Reati societari (**Art. 25-ter**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n. 38/2017, dal D.Lgs. n. 19/2023 e dalla Legge n. 132 del 23 settembre 2025];
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (**Art. 25-quater**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003 e modificato dal D.L. n. 48 dell’11 aprile 2025];
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**Art. 25-quater.1**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];

apprezzabile, misurabile in termini di riduzione dei costi, incremento della produttività o maggiore fluidità del processo produttivo (cfr. Cassazione penale, Sez. IV, sentenza 10 febbraio 2026, n. 5357 ha aggiunto che, anche la rimozione di protezioni antinfortunistiche malfunzionanti al fine di evitare dei fermi impianto e delle inefficienze operative può integrare un vantaggio rilevante ai fini dell’imputazione dell’illecito all’ente).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 9 di 57

10. Delitti contro la personalità individuale (**Art. 25-quinquies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
11. Reati di abuso di mercato (**Art. 25-sexies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005 e modificato dalla Legge n. 132 del 23 settembre 2025] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018];
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (**Art. 25-septies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018];
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (**Art. 25-octies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021];
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (**Art. 25-octies.1**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dal D.L. 10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023 e modificato dal D.L. 19/2024];
15. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (**Art. 25-octies.2**, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto da D.Lgs. n. 211 del 30 dicembre 2025];
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**Art. 25-novies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023 e dalla Legge n. 132 del 23 settembre 2025];
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (**Art. 25-decies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
18. Reati ambientali (**Art. 25-undecies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018, dalla L. n. 137/2023 e dalla Legge 3 ottobre 2025 n. 147 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 8 agosto 2025, n. 116];
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**Art. 25-duodecies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023];
20. Razzismo e xenofobia (**Art. 25-terdecies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**Art. 25-quaterdecies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
22. Reati Tributari (**Art. 25-quinquesdecies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
23. Contrabbando (**Art. 25-sexiesdecies**, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024];
24. Delitti contro il patrimonio culturale (**Art. 25-septiesdecies**, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024];

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 10 di 57

25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**Art. 25-duodevicies**, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022];
26. Delitti contro gli animali (**Art. 25-undevicies**, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025];
27. Delitti tentati (**Art. 26**, D.Lgs. n. 231/2001);
28. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (**Art. 12, L. n. 9/2013**) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
29. Reati transnazionali (**L. n. 146/2006**) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale];
30. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

Per maggiori dettagli sulle singole fattispecie di reato incluse nelle sopra elencate categorie si rimanda a quanto meglio specificato nel documento "Reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001" allegato al presente Modello (MOD: MD231_RP).

1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Relativamente all'ambito territoriale di applicazione del Decreto 231 e, dunque, con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, l'articolo 4 D.Lgs. 231/01, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- il reato è stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/01;
- l'ente abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.5. APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE

Il D.Lgs. 231/01 prevede che, a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, siano applicabili a carico degli enti le seguenti sanzioni (artt. 9 e ss. Decreto 231):

- 1) sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- 2) sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 11 di 57

- 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 concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- 3) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 4) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.5.1. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni amministrative pecuniarie, disciplinate dall'articolo 10 e seguenti del Decreto 231, sono sempre applicabili in caso di condanna dell'ente.

Tali sanzioni sono applicate secondo un criterio basato su "quote", il cui numero, non inferiore a cento e non superiore a mille, deve essere determinato dal Giudice a seguito di apposita valutazione che tenga in conto: (i) la gravità del fatto, (ii) il grado di responsabilità dell'ente, (iii) l'attività svolta dall'ente per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con riferimento, invece, all'importo delle singole quote, compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37, questo deriva da una seconda valutazione basata sulle condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In ogni caso:

- la sanzione pecuniaria è ridotta della metà quando 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 nonché qualora il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- la sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - 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;
 - è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- qualora concorrano entrambe le condizioni previste dai due punti precedenti, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

1.5.2. Le sanzioni interdittive

Il Decreto 231 prevede le seguenti tipologie di sanzioni interdittive:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 12 di 57

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

Le suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del Decreto 231 e specificamente:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall'art. 25, comma 5, D.Lgs. 231/2001.

È rimandata al giudice la scelta della misura da applicare e la sua durata, sulla base dei criteri in precedenza indicati.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui 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 nonché qualora il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Il Legislatore ha precisato, inoltre, che l'interdizione dell'attività ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la sua colpevolezza, sia in via cautelare laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

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

1.5.3. La confisca del prezzo o del profitto del reato

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19, Decreto 231).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 13 di 57

La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

1.5.4. La pubblicazione della sentenza

Qualora sia applicata all'ente una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice - a spese dell'ente medesimo - la pubblicazione della sentenza di condanna in una o più testate giornalistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale (art. 18, Decreto 231).

1.6. DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione nelle forme del tentativo ex art. 56 c.p. dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto 231 disciplina la responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle sue c.d. "vicende modificative", quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda (artt. 27 e ss. Decreto 231).

Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma: *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In particolare:

In caso di trasformazione, l'art. 28 D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 D.Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 14 di 57

L'art. 30 D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione parziale**, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, D.Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 D.Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 D.Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della **cessione** e del **conferimento di azienda** è prevista una disciplina unitaria (art. 33 D.Lgs. 231/2001). Il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

Le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 15 di 57

1.8. L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente dai reati 231 (c.d. condizione esimente), a seconda che il reato sia commesso dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti.

1.8.1. I reati e gli illeciti commessi dai soggetti apicali

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, per i reati commessi da soggetti apicali, l'ente, per essere esente da colpa, dovrà dimostrare che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (n.d.r. OdV);
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito **eludendo fraudolentemente** il Modello 231;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di cui al secondo punto.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

1.8.2. I reati e gli illeciti commessi dai soggetti sottoposti

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se la "commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza" dei soggetti apicali, inosservanza che è in ogni caso esclusa "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" (art. 7, D.Lgs. 231/2001).

La responsabilità dell'ente è pertanto ricondotta alla "**colpa da organizzazione**", ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di standards doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente medesimo.

1.8.3. L'efficace attuazione del Modello e il sindacato di idoneità dell'Autorità Giudiziaria

L'art. 6, co. 1, D.Lgs. 231/2001 prevede la cosiddetta "condizione esimente", ovvero i requisiti che l'ente deve dimostrare di avere per non essere imputabile della responsabilità ai sensi del Decreto 231. In particolare, l'ente non risponde se dimostra che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo "idonei" a prevenire reati della specie di quello verificatosi (cfr. §§ 1.8.1. e 1.8.2.).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 16 di 57

La mera adozione del Modello organizzativo, quindi, non è sufficiente a garantire l'esonero dalla responsabilità per l'ente, ma il Modello 231, per essere considerato **idoneo**, deve rispondere alle seguenti esigenze (comma 2, art. 6 cit.):

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Il Modello, inoltre, deve rispondere al requisito di “**efficace attuazione**”, il quale, come previsto dall'art. 7, co. 4, D.Lgs. 231/2001, richiede:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello 231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'Autorità Giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello 231 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO E DIFESA DELL'ENTE

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tal proposito, l'art. 36 D.Lgs. 231/2001 prevede che: “La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono”.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 17 di 57

responsabilità dell'ente (art. 38 D.Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente, inoltre, partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo (art. 39, comma 1, D.Lgs. 231/2001).

In quest'ultimo caso, vige il **divieto** di nomina del difensore dell'ente da parte del rappresentante legale indagato da cui dipende l'illecito amministrativo³.

Nell'ipotesi che il rappresentante legale di CTL Ecology S.r.l. (n.d.r. Amministratore Unico) fosse indagato per il reato da cui dipende l'illecito amministrativo, al fine di evitare lo stallo dovuto al verificarsi dell'incompatibilità prevista dall'articolo 39, comma 1. cit., è stabilito, sin da ora, che spetterà all'altro legale rappresentante della CTL Group S.r.l.⁴ provvedere alla nomina del difensore dell'ente.

1.10. CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E DI FISE ASSOAMBIENTE

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli 231 possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Per la predisposizione del presente Modello ci si è espressamente ispirati alle Linee Guida emanate da Confindustria⁵ che ha provveduto, anche con i successivi aggiornamenti, a delineare le seguenti indicazioni metodologiche applicabili alla generalità dei modelli:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/01;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;

³ Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, nella sentenza n. 33041 del 2015, hanno stabilito che l'art. 39, comma 1, D.Lgs. 231/2001 prevede un generale e assoluto divieto di rappresentanza, giustificato dal sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, quando formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, potesse essere «produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato».

⁴ Alla data di emissione del presente documento, la società CTL Ecology S.r.l. è composta dall'unico socio C.T.L. Group S.r.l. le cui quote sono detenute al 50% dai precedenti soci della CTL Ecology S.r.l.; quest'ultima, continua ad avere un Amministratore Unico e legale rappresentante mentre l'amministrazione della holding è affidata ai due soci in qualità di amministratori con poteri disgiunti, i quali sono investiti dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, hanno la firma sociale e la legale rappresentanza della società di fronte ai terzi ed in giudizio ed in ogni caso tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

⁵ Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" del 7 marzo 2002 e "Appendice Integrativa" del 03 ottobre 2002, aggiornate da ultimo a giugno 2021.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 18 di 57

- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- meccanismi disciplinari.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione delle funzioni;
- applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto, altresì, delle Linee Guida “Modelli Organizzativi e sistemi di gestione ambientale” pubblicate da FISE Assoambiente⁶ (aggiornate all'edizione 2020) per l'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli organizzativi atti a prevenire i reati ambientali che rientrano nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.

L'esame dei reati ambientali inseriti nel Decreto 231 dimostra che il principio su cui si fonda la normativa di settore è quello secondo cui l'ente non può trarre profitto dal parziale o mancato rispetto della legislazione ambientale. Al fine di raggiungere tale risultato è dunque fondamentale costruire ovvero aggiornare i modelli organizzativi degli enti in modo tale che essi siano realmente efficaci anche per prevenire la commissione dei reati in materia ambientale.

In questo senso, secondo le indicazioni fornite dall'associazione di categoria, risulta fondamentale che:

- la direzione e il legale rappresentante definiscano e divulgino a tutta l'organizzazione la politica ambientale dell'ente, fondata sui principi e i contenuti del Codice Etico o comunque su valori condivisi, valorizzando il fatto che sulla tutela dell'ambiente non è possibile effettuare alcun risparmio e che l'attività sarà orientata in modo tale da garantire ampi margini di sicurezza e di tutela del territorio.
- Devono essere individuate e dettagliate, nei poteri e nelle responsabilità attribuite, le seguenti figure professionali:
 1. **Legale rappresentante:** è la persona su cui ricadono le responsabilità della gestione ambientale e degli obblighi connessi all'attuazione della normativa di settore;
 2. **Amministratore delegato ambientale:** può essere il legale rappresentante ovvero un consigliere di amministrazione; può trasferire ad altri soggetti attraverso apposita delega, alcune delle funzioni conferite, se ciò è giustificato dalla complessità del lavoro o dalle dimensioni aziendali;

⁶ FISE Assoambiente è l'associazione che rappresenta, a livello nazionale ed europeo, le imprese italiane che operano nel settore dei servizi di igiene ambientale e della gestione dei rifiuti e bonifiche.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 19 di 57

3. **Delegato ambientale:** benché manchi una disposizione analoga a quella di cui all'articolo 16 del Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro, la giurisprudenza di settore ha confermato che affinché sia valida ed effettiva la delega deve risultare da atto scritto con data certa; deve essere accettata per iscritto; deve attribuire al delegato i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalle funzioni delegate; deve attribuire autonomia di spesa al delegato; deve essere attribuita persona con requisiti di professionalità ed esperienza; deve essere dotata di adeguata e tempestiva pubblicità. In presenza di tali condizioni, il delegante si spoglia di qualunque responsabilità in relazione alle attività delegate, salvo il caso di culpa in eligendo e culpa in vigilando;
 4. **Gestore AIA;**
 5. **Responsabile tecnico** (responsabile della gestione operativa di discariche, responsabile tecnico per le imprese iscritte all'albo gestori ambientali, ecc.).
- È altresì fondamentale che la direzione provveda ai seguenti obblighi di carattere generale:
 1. **formazione in campo ambientale:** i dipendenti che si occupano delle pratiche ambientali e della gestione diretta degli impianti devono essere adeguatamente formati e addestrati;
 2. **formazione estesa** a coloro che, all'interno dell'ente, si occupano di acquisti, laboratorio, fabbricazione, produzione, manutenzione degli impianti;
 3. **aggiornamento della formazione** in caso di novità legislative o modifiche dell'organizzazione e/o della attività dell'azienda;
 4. approntamento di un adeguato **sistema disciplinare**;
 5. esecuzione di specifici e approfonditi **audit ambientali e verifiche** in caso di acquisizione di stabilimenti o aziende ovvero di fusioni, incorporazioni e trasformazioni;
 6. tempestiva realizzazione di tutti gli **interventi di manutenzione e riparazione** indicati nei documenti di valutazione dei rischi.
 - Occorre verificare e aggiornare, periodicamente, le autorizzazioni ambientali e il rispetto delle prescrizioni di legge.
 - Particolare attenzione deve essere destinata alla gestione dei rifiuti e dei non più rifiuti (end of waste), dei sottoprodotti, delle acque di scarico, delle emissioni in atmosfera, delle emergenze e dei danni all'ambiente.
 - È necessario, inoltre, considerare che molte non conformità ambientali possono dipendere da comportamenti posti in essere da fornitori esterni (ad esempio, società esterne per il trasporto di rifiuti) per i quali è assolutamente necessario verificare le procedure di ingaggio e le modalità di svolgimento delle attività commissionate.
 - Per quanto attiene ai reati che possono essere commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione, l'ente dovrà effettuare un'attenta analisi al fine di individuare le aree aziendali a maggior rischio. Più in generale, durante l'attività di risk management, devono essere valutati i rischi connessi ai prodotti e ai servizi forniti dall'azienda, allo scopo di verificare il loro possibile impatto ambientale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 20 di 57

2. ATTIVITÀ, ORGANIZZAZIONE E GOVERNANCE DELLA C.T.L. ECOLOGY S.R.L.

2.1. ATTIVITÀ

C.T.L. Ecology è una società a responsabilità limitata, a capitale privato, con sede legale in Milano (MI), Largo Augusto n. 1, la cui attività prevalente consiste nella intermediazione, senza detenzione, di rifiuti pericolosi e/o non pericolosi.

La Società, inoltre, esegue lavori di bonifica di siti (es. ex discariche) per conto di enti pubblici e per committenze private.

A tale scopo, CTL risulta regolarmente iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali, Sezione di Milano, al numero MI/068289, ed è abilitata a svolgere le attività di cui alle seguenti categorie:

- **Categoria 1**, per lo svolgimento delle attività di raccolta e trasporto di rifiuti urbani, alla **Classe D** (per ambito di popolazione complessivamente servita inferiore a 50.000 abitanti e superiore o uguale a 20.000 abitanti – ad esclusione dell'attività di raccolta e trasporto di rifiuti giacenti sulle aree e strade urbane, extraurbane e autostrade di cui all'art. 184, comma 2, D.Lgs. 152/06 e dell'attività di raccolta e trasporto di rifiuti abbandonati sulle spiagge marittime e lacuali e sulle rive dei corsi d'acqua);
- **Categoria 4**, per lo svolgimento delle attività di raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi, alla **Classe B** (per una quantità annua di rifiuti complessivamente gestiti superiore o uguale a 60.000 tonnellate e inferiore a 200.000 tonnellate);
- **Categoria 5**, per lo svolgimento delle attività di raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi, alla **Classe B** (per una quantità annua di rifiuti complessivamente gestiti superiore o uguale a 60.000 tonnellate e inferiore a 200.000 tonnellate);
- **Categoria 8**, per lo svolgimento delle attività di intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione dei rifiuti stessi, alla **Classe A** (per una quantità annua di rifiuti complessivamente gestiti superiore o uguale a 200.000 tonnellate);
- **Categoria 9**, per lo svolgimento dell'attività bonifica di siti, **Classe C** (per lavori di bonifica cantierabili fino all'importo di € 2.500.000,00);
- **Categoria 10A**, per lo svolgimento dell'attività di bonifica effettuata sui materiali edili contenenti amianto legato in matrici cementizie o resinoidi, alla **Classe D** (per lavori di bonifica cantierabili fino all'importo di € 1.000.000,00);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 21 di 57

- **Categoria 10B**, per lo svolgimento dell'attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata sui seguenti materiali: materiali d'attrito, materiali isolanti (pannelli, coppelle, carte e cartoni, tessili, materiali spruzzati, stucchi, smalti, bitumi, colle, guarnizioni, altri materiali isolanti), contenitori a pressione, apparecchiature fuori uso, altri materiali incoerenti contenenti amianto, alla **Classe D** (per lavori di bonifica cantierabili fino all'importo di € 1.000.000,00);

La Società partecipa alle gare di appalto per il recupero e lo smaltimento di rifiuti pericolosi e/o non pericolosi per conto di pubbliche amministrazioni, enti, società partecipate/municipalizzate, senza acquisire la materiale disponibilità dei rifiuti.

L'attività di intermediazione erogata da CTL può comprendere, altresì, il servizio di trasporto dei rifiuti, che viene svolto sia con mezzi propri che con l'ausilio di terzi fornitori.

CTL organizza per conto di imprese private la complessa attività di conferimento dei rifiuti destinati al trattamento e, in tale ambito, eroga anche i servizi commerciali, tecnici e amministrativi afferenti ai rapporti tra produttore/impresa e impianto di recupero/smaltimento.

2.2. ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE

La struttura organizzativa è stata definita con il preminente obiettivo di garantire:

- il raggiungimento degli obiettivi d'impresa;
- la conformità alle normative di legge;
- il presidio e la gestione dei diversi processi aziendali.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, CTL ha definito l'intera struttura organizzativa definendo:

- l'organigramma;
- i responsabili delle Unità Operative (o Aree) identificate;
- le mansioni di ciascuna funzione aziendale;
- le procedure operative a capo delle attività e dei processi aziendali.

Tali documenti declinano la struttura organizzativa e sono oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura aziendale. Gli stessi sono oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale interessato.

La struttura organizzativa è definita in modo tale da essere coerente con le attività aziendali, idonea ad assicurare la correttezza dei comportamenti e a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni.

La Società ha implementato, altresì, un Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015 (Sistema di Gestione per la Qualità)
- UNI EN ISO 14001:2015 (Sistema di Gestione Ambientale)

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 22 di 57

- UNI EN ISO 45001:2018 (Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro)
- UNI EN ISO 37001:2016 (Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione)
- UNI/PdR 125:2022 (Sistema di Gestione per la parità di genere)

con l'adozione di un Manuale Aziendale Integrato che include procedure, istruzioni operative, linee guida e schede operative.

Oltre alla sede legale, sono presenti un'unità locale ubicata in Reggio Calabria (RC) al Corso Garibaldi 154, destinata agli uffici amministrativi, e una sede operativa situata nell'area industriale di Campo Calabro (RC), Via Patera snc, utilizzata, ad oggi, per il ricovero dei mezzi e delle attrezzature aziendali.

2.3. MODELLO DI GOVERNANCE

Dal 30.06.2025 la società CTL Ecology S.r.l. è composta dall'unico socio C.T.L. Group S.r.l., le cui quote sono detenute al 50% dai precedenti soci della CTL Ecology S.r.l.

L'amministrazione della holding è affidata ai due soci in qualità di amministratori con poteri disgiunti, i quali sono investiti dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'ente, hanno la firma sociale e la legale rappresentanza della società di fronte ai terzi ed in giudizio e, in ogni caso, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione⁷.

Il sistema di governance della CTL Ecology S.r.l. è rimasto invariato: è affidato ad un organo amministrativo unico (Amministratore Unico, in breve AU), investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

All'AU fanno capo le funzioni e la responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari per monitorare l'andamento della Società. Ai sensi dello Statuto, l'AU ha la rappresentanza e tutti i poteri per l'amministrazione della Società e può, quindi, compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, nel rispetto delle normative di tempo in tempo vigenti. L'AU, tra le altre cose, può effettuare tutte le operazioni bancarie (compreso la stipula di mutui), nominare direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti ed in conformità al deliberato assembleare.

L'attività di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adequatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, nonché l'attività di controllo contabile, è affidata

⁷ L'evoluzione giurisprudenziale, oltre che dottrinale, consente oggi di considerare consolidato l'orientamento in base al quale la responsabilità dell'ente, di ciascun ente appartenente al gruppo, deve essere dimostrata in concreto e certo non può inferirsi dalla semplice appartenenza a un gruppo. Ne discende che, in assenza di ingerenza continuativa e sistematica degli apicali di una società (massimamente, la controllante) nella vita della controllata, non si può parlare di un allargamento della responsabilità, prescindendo dall'esame concreto, oltre che dell'interesse o del vantaggio della controllata, anche della sua effettiva operatività. La responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 per il reato commesso nell'ambito di una società appartenente a un gruppo di imprese può estendersi alla società controllante solo a condizione che anche per questa sia configurabile un interesse o vantaggio e un nesso funzionale con la persona fisica che ha commesso l'illecito (cfr. Cassazione penale, sentenza n. 14343 del 26 febbraio 2025).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 23 di 57

ad un Collegio sindacale composto da tre membri effettivi, non soci - tra i quali è stato individuato il Presidente del Collegio - più due supplenti, tutti iscritti nell'apposito registro dei revisori legali.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DELLA C.T.L. ECOLOGY S.R.L.

3.1. FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO

CTL ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e leciti, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati presupposto 231.

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i reati di cui al Decreto 231, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

In particolare, attraverso l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti nonché verificare e valorizzare i presidi già in essere atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ottenere la collaborazione attiva di tutto il personale, secondo il livello di responsabilità ed i compiti assegnati, nell'osservare le procedure aziendali e le indicazioni operative fornite dal Modello (c.d. Protocolli);
- informare tutti coloro che operano per conto della Società del contenuto del Decreto, della sua rilevanza e delle sanzioni penali e amministrative che possono essere comminate alla Società e nei loro confronti, in caso di violazione degli obblighi impartiti in materia, nonché delle conseguenze disciplinari e/o contrattuali che possono derivarne nei loro confronti;
- rendere noto che CTL non tollera condotte che, anche se possono apparentemente favorire l'interesse della Società, sono contrarie – oltre che alle disposizioni di legge – anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- assumere le iniziative necessarie per prevenire o contrastare comportamenti illeciti e contrari al proprio Modello 231.

3.2. DESTINATARI

I principi e le disposizioni del presente Modello devono essere rispettati da tutti i soggetti interni alla Società nonché da tutti i soggetti esterni che, in forza di un rapporto contrattuale, prestino la loro collaborazione a CTL per la realizzazione delle sue attività, intendendosi per:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 24 di 57

- **Soggetti interni**

- i componenti degli organi sociali della Società (organo amministrativo e Collegio sindacale);
- tutto il personale di CTL (personale dipendente e collaboratori legati da contratto a termine);

- **Soggetti esterni**, nei limiti del rapporto in essere con la Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- lavoratori autonomi o parasubordinati;
- fornitori di beni e servizi, inclusi professionisti e consulenti;
- partner commerciali.

I soggetti interni ed esterni come sopra individuati costituiscono l'insieme dei "Destinatari" del Modello e del Codice Etico.

3.3. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE AZIENDALE A SUPPORTO DEL MODELLO

Il presente Modello si integra all'interno della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti in azienda.

Il contesto organizzativo della Società è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il corretto funzionamento. Si tratta, dunque, di un sistema articolato che rappresenta, già di per sé, uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, tra gli strumenti già operanti all'interno della Società, si evidenziano:

3.3.1. Codice Etico

CTL ha voluto improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e il suo sviluppo al rispetto, non solo, delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche di principi etici condivisi. A tale fine, si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di valori e principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi societari, dei dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento caratterizzato da propria autonomia contenutistica, pur richiamando principi di comportamento rilevanti anche ai fini del presente Modello.

3.3.2. Statuto

Lo Statuto aziendale, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 25 di 57

3.3.3. Sistema di Controllo Interno

Il Sistema di Controllo Interno è costituito dall'insieme di strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali che regolamentano le responsabilità e le modalità di esecuzione delle attività e delle fasi che costituiscono i processi aziendali.

In sintesi, il controllo interno rappresenta l'insieme delle procedure che garantiscono, per mezzo delle verifiche e dei controlli che gli addetti responsabili sono tenuti a rispettare ed eseguire apponendo le dovute evidenze sui documenti (firme, sigle, spunte), che i cicli di gestione siano correttamente compiuti.

I codici, le policies, i manuali, le procedure, i vademecum e le istruzioni di lavoro codificate da CTL hanno come obiettivo la definizione di precise linee guida e indicazioni operative per la gestione delle attività e dei processi aziendali.

3.4. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

3.4.1. Sistema organizzativo e separazione dei ruoli

Il sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di:

- **chiarezza, formalizzazione e comunicazione**, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;
- **separazione dei ruoli**, articolando le strutture organizzative in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, la Società si deve dotare di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati a principi generali di:

- **conoscibilità** all'interno della Società;
- **chiara descrizione delle linee di riporto**;
- **chiara e formale delimitazione dei ruoli**, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

3.4.2. Deleghe di poteri

Il sistema di deleghe e/o procure riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali della Società in merito alle operazioni da realizzare, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare l'azienda (cosiddette "procure" speciali o generali). In termini generali, il sistema di deleghe deve rispettare le seguenti condizioni: **a)** la delega deve risultare da atto scritto recante data certa; **b)** il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; **c)** la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; **d)** la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; **e)** la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 26 di 57

A tal fine, la Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita la delega, dimissioni, licenziamento, ecc.).

3.4.3. Procedure operative

I processi e le attività operative devono essere supportate da procedure interne formalizzate, aventi le seguenti caratteristiche: **(i)** adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; **(ii)** regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività; **(iii)** chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; **(iv)** tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); **(v)** oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; **(vi)** previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

3.4.4. Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici

Ogni operazione deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Nel rispetto del principio generale di **tracciabilità di ogni operazione**, per la prevenzione di alcune fattispecie di reato, tra cui il riciclaggio e l'autoriciclaggio, particolare enfasi è posta sulla necessità che siano adeguatamente tracciati **tutti i flussi finanziari** della Società (sia in entrata che in uscita), non solo quelli riferiti alle normali operazioni aziendali (incassi e pagamenti), ma anche quelli afferenti ad esigenze finanziarie (finanziamenti, coperture rischi, ecc.), operazioni straordinarie o sul capitale (fusioni, acquisizioni, cessioni, aumenti di capitale, liquidazioni, scambio di partecipazioni, ecc.).

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza previste dalla normativa, tempo per tempo vigente, in materia di tutela della protezione dei dati personali per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 27 di 57

3.4.5. Attività di controllo e monitoraggio

Tali attività coinvolgono con ruoli diversi: l'organo amministrativo, il Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza, il Responsabile per la sicurezza (RSPP) e, più in generale, tutto il personale aziendale, e rappresentano un elemento imprescindibile dell'attività quotidiana svolta da CTL.

I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie: **(i)** attività di vigilanza sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo; **(ii)** controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure; **(iii)** revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative; **(iv)** revisione esterna, finalizzata a verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la redazione del bilancio di esercizio in conformità con i principi contabili applicabili; **(v)** controllo e gestione, in relazione alla tempestività di segnalazione di situazioni critiche e alla definizione di opportuni indicatori di rischio.

3.4.6. Sistema di gestione dei flussi finanziari

L'art. 6, comma 2, lett. c), D.Lgs. 231/2001 dispone che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, per espletare efficacia esimente, devono, tra l'altro, prevedere **“modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”**.

La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che molti dei reati di cui al Decreto 231 possono essere realizzati tramite i flussi finanziari delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Le Linee Guida di Confindustria raccomandano l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano una gestione impropria dei flussi finanziari.

Il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi, in particolare a quello di gestione dei flussi finanziari, deve basarsi sui seguenti principi:

- separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
- tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo;
- richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata;
- autorizzazione del soggetto competente;
- controllo della corrispondenza tra servizio ricevuto e servizio ordinato;
- verifica del pagamento;
- controllo della fattura;
- inserimento in contabilità;
- documentabilità dei controlli svolti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 28 di 57

3.5. MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE NELLA FASE DI IMPLEMENTAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La presente versione costituisce l'ultimo aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dall'organo amministrativo della C.T.L. Ecology S.r.l., nel tempo modificato al fine di recepire le novità normative progressivamente introdotte e, allo stesso tempo, le modifiche rilevanti nella struttura organizzativa e nelle attività sensibili gestite dalla Società.

Il Modello 231 è stato predisposto tenendo presenti, come già anticipato, le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 nonché le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria.

La stesura del Modello 231 è stata preceduta da un attento check-up aziendale, condotto attraverso lo studio dell'organizzazione della società ed una dettagliata analisi dei processi aziendali, al fine di determinare l'esposizione effettiva dell'ente al rischio di commissione dei reati presupposto.

Sono stati così identificati i principi di comportamento e le regole di controllo volti a prevenire la commissione dei reati presupposto, procedendo a formalizzarli in specifici protocolli (c.d. Parte Speciale del Modello) rispondenti all'operatività delle strutture organizzative, avendo riguardo alle specificità di ogni settore di attività.

In particolare, le attività funzionali alla costruzione e predisposizione del presente Modello 231 si sono basate sulla metodologia del c.d. Risk approach suddivisa nelle seguenti fasi:

Fase I - Raccolta e analisi della documentazione - Check up aziendale

Al fine di una puntuale comprensione del sistema di governance e controllo della Società, si è proceduto ad analizzare l'insieme dei documenti in vigore, che forniscono le indicazioni circa il sistema di regole e normative a governo dei processi aziendali. Particolare attenzione è stata attribuita all'analisi della seguente documentazione:

- organigramma e documenti descrittivi delle funzioni della struttura organizzativa;
- sistema dei poteri e delle deleghe;
- procedure e disposizioni operative;
- sistema sanzionatorio esistente.

Fase II - As is Analysis - Analisi del Sistema di Controllo Interno (SCI)

Si è poi proceduto all'analisi della documentazione e alla predisposizione di Questionari sul controllo interno (ICQ) per le Unità Operative di controllo.

Gli ICQ sono finalizzati a verificare l'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno e permettono di conoscere le procedure e i protocolli adottati in azienda (As is analysis), di verificare la loro applicazione e di accertare la loro idoneità a contenere il rischio di reato 231 all'interno del ciclo aziendale considerato.

Gli ICQ hanno una duplice funzione:

- di verifica delle procedure e protocolli esistenti, anche non scritti ma applicati;
- di essere utilizzati come linee guida per proporre delle procedure adeguate dove queste non fossero ancora utilizzate.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 29 di 57

Fase III - Identificazione delle attività “sensibili” e dei presidi in essere (Risk assessment) e di eventuali ambiti di rafforzamento degli stessi (Gap analysis)

Successivamente alla raccolta di tutto il materiale di cui alla Fase I e all’analisi del sistema di controllo interno (Fase II) si è proceduto – tenuto conto della specifica operatività della Società – alla individuazione e rappresentazione in apposite schede di Risk assessment & Gap analysis delle attività “sensibili” o “a rischio” di realizzazione dei reati e illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto.

L’identificazione delle attività sensibili è stata effettuata con il diretto coinvolgimento dei Responsabili delle Unità Operative della Società.

Una volta identificate le attività sensibili, sono stati rilevati – sempre tramite analisi documentale e interviste ai referenti – i presidi di controllo in essere aventi efficacia in termini di prevenzione dei rischi-reato, verificando quindi l’adeguatezza degli stessi e individuando eventuali ambiti di adeguamento e/o rafforzamento.

Fase IV - Risk Management - Definizione ed elaborazione di “Specifici Protocolli” di contrasto

I Protocolli, riportati nella Parte Speciale del Modello, contengono i principi di controllo e di comportamento (che trovano declinazione nei presidi di controllo rilevati in fase di Risk assessment & Gap analysis) definiti con l’obiettivo di stabilire le regole cui la Società deve adeguarsi con riferimento all’espletamento delle attività definite sensibili.

In particolare, i Protocolli identificano:

- la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati e/o degli illeciti amministrativi;
- la ripartizione e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali nonché delle responsabilità delle strutture della Società basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni, in conformità al sistema dei poteri e delle deleghe adottato dalla Società stessa.

La scelta di seguire questa metodologia di lavoro è stata effettuata considerando che tale approccio consente di valorizzare al meglio il patrimonio conoscitivo della Società in termini di regole e normative interne che indirizzano e governano la formazione e l’attuazione delle sue decisioni in relazione agli illeciti da prevenire e, più in generale, la gestione dei rischi e l’effettuazione dei controlli. Inoltre, tale metodo permette di gestire con criteri univoci le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle “aree sensibili” e, da ultimo, rende più agevole la costante implementazione e l’adeguamento tempestivo dei processi e delle procedure interne ai mutamenti della struttura organizzativa e dell’operatività aziendale, assicurando un elevato grado di “dinamicità” del Modello.

Sulla base dell’analisi così condotta, in considerazione dell’attività e del contesto imprenditoriale in cui opera la CTL Ecology S.r.l., appaiono astrattamente configurabili i seguenti illeciti amministrativi dipendenti da reato:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 30 di 57

- **art. 24 D.Lgs. 231/2001** (“Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture”);
- **art. 24-bis D.Lgs. 231/2001** (“Delitti informatici e trattamento illecito di dati”);
- **art. 24-ter D.Lgs. 231/2001** (“Delitti di criminalità organizzata”);
- **art. 25 D.Lgs. 231/2001** (“Concussione e corruzione”);
- **art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001** (“Delitti contro l’industria e il commercio”, limitatamente al reato di Illecita concorrenza con minaccia o violenza);
- **art. 25-ter D.Lgs. 231/2001** (“Reati societari”);
- **art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001** (“Delitti contro la personalità individuale”, limitatamente al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro);
- **art. 25-septies D.Lgs. 231/2001** (“Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”);
- **art. 25-octies D.Lgs. 231/2001** (“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”);
- **art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001** (“Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”);
- **art. 25-novies D.Lgs. 231/2001** (“Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”);
- **art. 25-decies D.Lgs. 231/2001** (“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria”);
- **art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001** (Reati ambientali);
- **art. 25-duodecies** (“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”);
- **art. 25-quinquesdecies D.Lgs. 231/2001** (Reati Tributari).

Il rischio di commissione dei reati presupposto appartenenti alle macroaree sopra non elencate, per quanto non si possa escludere tout court, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla CTL e, in ogni caso, ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico vigente, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili.

3.6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001, atti di competenza e di emanazione dell’organo dirigente (n.d.r. Amministratore Unico) che approva il Modello con apposita delibera. L’organo dirigente assicura, altresì, l’efficace attuazione del Modello 231 mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l’individuazione di tali azioni, si avvale del supporto dell’Organismo di Vigilanza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 31 di 57

Qualora siano state individuate significative violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei reati 231 ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione, nell'attività o nel contesto normativo di riferimento (es. modifiche relative alla struttura organizzativa, aggiornamento o modifica del catalogo dei reati presupposto), l'organo dirigente, sentito anche il parere dell'Organismo di Vigilanza, dispone l'aggiornamento, in tutto o in parte, del Modello. L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita, altresì, dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali, nonché dagli organi di governance e dai responsabili delle varie funzioni aziendali, i quali propongono le modifiche delle procedure di loro competenza quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello.

4. LA FORMAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'attuazione del presente Modello 231, è obiettivo di CTL garantire alle risorse già presenti in azienda, che a quelle che subentreranno, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle medesime risorse nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'Organismo di Vigilanza nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello, in collaborazione con il Responsabile risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del documento.

4.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Le modalità di comunicazione del Modello 231 devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure e delle regole di condotta che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni e dare, così, piena efficacia al Modello stesso.

L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Obiettivo di CTL è quello di divulgare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi aziendali in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'approvazione e una versione della Parte Generale e del Codice Etico sono pubblicate sul sito aziendale.

Il Modello 231 e il Codice Etico sono portati a conoscenza dei destinatari attraverso adeguati strumenti di diffusione quali: comunicazioni e-mail, consegna di documentazione e note informative, affissione sulle bacheche presenti nelle sedi amministrative ovvero tramite la messa a disposizione del documento presso l'ufficio Area Legale che ne assicura la divulgazione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 32 di 57

Ai nuovi assunti viene consegnata in copia (anche in formato digitale) la documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, procedure interne allegate al modello o in esso richiamate), a seguito della quale la risorsa sottoscriverà un documento per presa visione.

Le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

L'attività di comunicazione è supervisionata dall'OdV, avvalendosi delle strutture competenti, alle quali è assegnato il compito di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività di CTL e di promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto della società.

4.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello 231, è obiettivo generale della Società garantire a tutti i destinatari la conoscenza dei principi e delle disposizioni in esso contenuti.

CTL, in osservanza a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, persegue, attraverso un adeguato programma di formazione, una sensibilizzazione continua di tutto il personale dipendente sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettare procedure e regole di condotta.

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

Gli interventi formativi, che potranno essere erogati in modalità e-learning o in presenza, hanno ad oggetto:

- una parte generale, indirizzata a tutti i dipendenti, volta a illustrare il quadro normativo di riferimento della responsabilità amministrativa degli Enti, i contenuti generali del Modello, i principi di comportamento previsti dal Codice Etico e il sistema disciplinare;
- una parte specifica, differenziata per aree di attività del personale dipendente, diretta a illustrare le attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto e i relativi protocolli contenuti nella Parte Speciale del Modello;

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in coordinamento con i Responsabili delle Funzioni/Direzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo. I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione all'evoluzione del contesto normativo e del Modello.

L'OdV, per il tramite delle preposte funzioni aziendali, raccoglie e archivia le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai suddetti interventi formativi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 33 di 57

4.3. INFORMAZIONE AI COLLABORATORI ED AI PARTNERS

I consulenti ed i partners devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza per la CTL che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento, nel contratto di riferimento, di un'apposita "Clausola 231", ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello 231.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. COMPITI DELL'OdV

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi indicati se, oltre ad aver adottato il Modello 231, ha affidato il compito di vigilare sul suo funzionamento e la sua osservanza nonché di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Questi compiti vengono affidati al c.d. Organismo di Vigilanza, il quale rappresenta un organo interno alla Società che svolge le sue funzioni specialistiche al di fuori dei processi operativi dell'azienda e in maniera svincolata da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale.

Sempre l'art. 6 cit. prevede che l'esonero da responsabilità sia condizionato al fatto che non vi sia stata da parte dell'OdV "omessa o insufficiente vigilanza".

Da un punto di vista operativo all'OdV è affidato il compito di:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- verificare che i principi di comportamento specifici previsti nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli stessi;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 34 di 57

- formulare delle proposte all'Organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo, di rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero delle modifiche normative intervenute;
- definire gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione (es. la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi all'OdV, etc.).

Il D. Lgs. 52/2007, che ha introdotto i reati in materia di riciclaggio e ricettazione tra i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, dispone che l'OdV ha, altresì, il compito di:

- comunicare, senza ritardo, alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui viene a conoscenza nell'esercizio dei suoi compiti che possano costituire una violazione delle disposizioni in materia di identificazione del cliente e disposizioni procedurali per prevenire il riciclaggio;
- segnalare, senza ritardo, al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le operazioni sospette;
- comunicare entro 30 giorni al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni relative alla limitazione all'uso di contante e dei titoli al portatore e al divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia, di cui hanno notizia;
- comunicare entro 30 giorni alla UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) le infrazioni relative agli obblighi di registrazione (art 36 D.lgs. 52/2007) di cui ha notizia.

Le attività dell'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento propria dell'Organo amministrativo.

Nello svolgimento delle già menzionate attività, l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario e può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - del supporto di altre funzioni interne della Società e di consulenti esterni con specifiche competenze, senza necessità di ottenere specifiche autorizzazioni da parte del vertice societario.

In ossequio ai requisiti di autonomia e indipendenza, l'OdV disciplinerà le proprie attività con un apposito Regolamento.

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati delle proprie attività all'Organo amministrativo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato all'Organo amministrativo, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce periodicamente all'Organo amministrativo, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza e sul risultato del proprio operato;
- riferisce immediatamente all'Organo amministrativo nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 35 di 57

5.2. COMPOSIZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'OdV

Poiché la legge non fornisce indicazioni puntuali sulla scelta dell'OdV, l'ente può optare per una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva.

La scelta tra le due soluzioni deve tener conto dei seguenti parametri: complessità strutturale dell'impresa; dimensioni; articolazione interna; dislocazione funzionale del territorio; competitività dell'ente e contesto operativo; numero dei dipendenti; impatto del rischio; precedenti condanne e/o processi per 231, ecc.

La nomina dell'OdV deve essere resa nota al professionista nominato e da questi formalmente accettata.

L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà formalmente comunicato da parte dell'Organo amministrativo a tutti i livelli aziendali, illustrando poteri, compiti, responsabilità dell'OdV, nonché la finalità della sua costituzione.

A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'OdV, modifiche alla sua struttura (nomina, revoche, etc.), ai suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dall'Organo amministrativo e adeguatamente motivato.

La revoca dell'OdV (o di uno dei suoi componenti) può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità di svolgere le proprie funzioni per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione al componente l'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri del suo ruolo;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV e/o il venir meno di uno dei requisiti di eleggibilità di cui al successivo §;
- una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del Decreto 231, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV di cui faceva parte il componente, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;

Il componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere dall'incarico in ogni momento, con congruo preavviso, da comunicarsi all'Organo amministrativo.

5.3. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello è necessario che l'OdV sia in possesso dei seguenti requisiti:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 36 di 57

5.3.1. Requisiti soggettivi di eleggibilità, onorabilità e assenza di conflitti di interesse

Tali requisiti sono intesi negli stessi termini previsti dalla legge con riferimento agli amministratori e ai membri del Collegio Sindacale, in parziale analogia - con gli opportuni adattamenti - a quanto previsto dall'art. 2399 c.c., quali cause di ineleggibilità alla carica di componenti dell'OdV.

In aggiunta a quanto sopra, il professionista esterno:

- non deve avere vincoli di parentela con gli esponenti e con il top management appartenenti al vertice della Società, né deve essere legato alla stessa da rapporti di lavoro dipendente, ovvero da altri significativi rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

Costituiscono, altresì, motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'OdV:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- avere titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie - anche in società terze - di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sull'ente;
- aver riportato sentenza di condanna definitiva per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

5.3.2. Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite dall'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della società e, in particolare, dagli esponenti di vertice. Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta, esclusivamente, all'Organo amministrativo.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono inoltre garantite dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale approvato dall'Organo amministrativo su proposta dell'OdV stesso. In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del budget assegnato qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione all'Organo amministrativo.

All'OdV, e alla eventuale struttura della quale esso si avvale, sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli. L'OdV deve, altresì, godere di garanzie tali da impedire che esso stesso, o uno dei suoi componenti, possa essere rimosso o penalizzato in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti.

La giurisprudenza ha segnalato che, tra i membri dell'Organismo di Vigilanza, non possono esservi soggetti che rivestono la posizione di responsabili dell'area ecologica, ambiente e sicurezza: in questo caso, infatti, l'organismo non potrebbe dirsi dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e difetterebbe quindi di un requisito, quello dell'autonomia, essenziale affinché il modello organizzativo possa dirsi efficace.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 37 di 57

5.3.3. Professionalità

L'OdV deve essere composto da soggetti esperti in materie giuridiche, economiche, finanziarie, tecnico-scientifiche o comunque tra soggetti in possesso di idonee competenze specialistiche adeguate alla funzione ricoperta.

Ove necessario, l'OdV può essere coadiuvato e può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

Le Linee Guida di Confindustria nella versione 2021 richiedono che l'OdV possieda un bagaglio di strumenti e tecniche che gli consenta di svolgere efficacemente l'attività assegnata, quali tecniche di analisi e valutazione dei rischi, di intervista e somministrazione di questionari, di check-list e capacità di internal audit.

Accanto alla professionalità, altro requisito imprescindibile è l'onerosità dell'incarico conferito che permette di garantire all'OdV l'indipendenza e l'autonomia anche finanziaria dall'ente che lo ha nominato.

5.3.4. Continuità di azione

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

5.4. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV e i soggetti dei quali lo stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di reporting all'Organo amministrativo), astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.Lgs. n. 231/01.

Ogni informazione in possesso dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 196/2003 ("Codice Privacy") e successivi aggiornamenti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 38 di 57

6. I FLUSSI INFORMATIVI

6.1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, 2° comma, lett. d), D.Lgs. n. 231/01 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

In generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'obbligo informativo è rivolto ai destinatari del Modello e, in primo luogo, alle funzioni aziendali ritenute a rischio reato secondo quanto riportato nel documento di mappatura dei rischi della Società.

In particolare, i Responsabili delle Unità Operative che svolgono attività sensibili, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono comunicare tempestivamente all'OdV, per consentirne effettività ed efficacia di azione, ogni informazione riguardante:

- eventuali documenti di reporting predisposti dalle strutture organizzative e/o Organi di Controllo (compresa l'eventuale società di revisione) nell'ambito delle rispettive attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 e/o delle previsioni del Modello e dei protocolli di decisione;
- le indagini disciplinari avviate per presunte violazioni del Modello e, successivamente, evidenza dei provvedimenti disciplinari eventualmente applicati ovvero dei provvedimenti di archiviazione e delle relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- notizie dello svolgimento di procedimenti giudiziari aventi a oggetto la responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01 in cui sia coinvolta la Società e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- notizie di eventuali sentenze di condanna nei confronti di dipendenti della Società a seguito del compimento di reati rientranti tra quelli presupposto del D.Lgs. 231/01;
- notizie dell'avvio di visite, ispezioni e accertamenti da parte degli organi competenti (quali, ad esempio, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ASL, INPS, INAIL) o da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- segnalazioni di incidenti/infortuni, anche derivanti da fattori esterni, che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi;
- variazioni intervenute nel sistema dei poteri e delle deleghe della Società con impatti rilevanti ai fini del Risk Assessment e del Modello 231;
- variazioni intervenute nella struttura organizzativa con impatti rilevanti ai fini del Risk Assessment e del Modello 231.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 39 di 57

Tutti i destinatari del Modello devono inoltre segnalare, tempestivamente, all'OdV gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni o le presunte violazioni del Modello o dei protocolli di comportamento;
- ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità che potrebbe esporre la Società alle sanzioni di cui al Decreto 231.

I soggetti esterni, come definiti nel § 3.2., sono tenuti a informare immediatamente l'OdV riguardo le notizie relative a fatti/atti che potrebbero determinare profili di criticità ai sensi del D.Lgs. 231/01 e/o violazioni o presunte violazioni del Modello, emerse nell'ambito del rapporto tra gli stessi e la Società (ad esempio, ricezione in modo diretto o indiretto, da parte di un dipendente/rappresentante di CTL, di richieste di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello 231). Detto obbligo deve essere specificato, a cura della struttura competente, nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli di comportamento rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, comprese quelle anonime, purché presentino elementi fattuali, ossia tali da risultare sufficientemente circostanziati e verificabili, e adotta, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando, eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna. L'OdV può dare luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato. Le determinazioni dell'OdV in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse.

Oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra, l'Organo amministrativo ovvero i Responsabili delle Unità Operative, nell'ambito delle responsabilità agli stessi attribuite, sono tenuti a comunicare all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del presente Modello 231.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di cui al successivo capitolo 7.

6.2. MODALITÀ DI INVIO DEI FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I flussi informativi verso l'OdV e le segnalazioni di cui al § precedente devono essere inviate, anche in forma anonima, utilizzando i seguenti canali appositamente predisposti:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 40 di 57

- tramite posta elettronica all'indirizzo e-mail: odv231@ctlecoology.it
- a mezzo raccomandata postale "All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza 231 - RISERVATA" spedita al seguente indirizzo: C.T.L. Ecology S.r.l. – Largo Augusto, 1, 20122, Milano (MI).

La Società assicura: **(i)** la massima tutela e riservatezza per il segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, nonché la garanzia contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; **(ii)** la protezione dalle segnalazioni diffamatorie. Sono previste, inoltre, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, nonché di chi adotti misure di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione medesima, in linea con il sistema disciplinare.

6.3. LE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

Con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale e dell'Unione europea (cd. disciplina whistleblowing).

L'obiettivo della nuova normativa è rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee - che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza - di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del loro contesto lavorativo, prevedendo allo scopo l'istituzione di canali di comunicazione sicuri sia all'interno che all'esterno dell'ente. Per effetto delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 sono stati abrogati l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del D.Lgs. 231/2001 ed è stato invece modificato il comma 2-bis, art. 6 cit.⁸

⁸ Si tratta, in particolare, degli articoli che davano attuazione alla precedente disciplina whistleblowing di cui alla Legge 179/2017: art 2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 41 di 57

Con la modifica all'articolo 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001, la nuova disciplina whistleblowing impone agli enti che adottano il Modello 231 di prevedere al proprio interno canali di segnalazione conformi alle prescrizioni della normativa in oggetto nonché il divieto di ritorsione nei confronti dei soggetti destinatari della tutela e il relativo sistema disciplinare⁹.

Inoltre, uno degli aspetti fondamentali della disciplina del whistleblowing è rappresentato dal sistema di tutele riconosciute al segnalante (o a chi effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni), tutele che si estendono anche a soggetti diversi che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

In particolare, il D.Lgs. 24/2023 protegge detti soggetti con:

- l'obbligo di riservatezza della loro identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei loro confronti;
- la limitazione della responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

6.3.1. I canali di segnalazione interna

C.T.L. Ecology S.r.l., rientrando nel perimetro soggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023, ha predisposto e attivato al proprio interno appositi canali di segnalazione degli illeciti.

Per “**segnalante**” si intende la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni, acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il nuovo decreto amplia notevolmente, rispetto alla precedente normativa, la categoria dei soggetti cui è riconosciuta la facoltà di segnalare gli illeciti e a cui è garantita la relativa protezione.

La segnalazione, infatti, può essere eseguita da tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la Società pur non avendo la qualifica di lavoratori dipendenti (inclusi, quindi, i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno, i liberi professionisti e i consulenti, i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'ente e anche gli azionisti), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'azienda o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro (art. 3, co. 4, D.Lgs. 24/2023). Si rileva, inoltre, che la tutela è riconosciuta, oltre a chi segnala, anche a coloro che potrebbero subire

lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

⁹ Nuova formulazione art. 2-bis D.Lgs. 231/2001: “I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 42 di 57

ritorsioni in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante (art. 3, co. 5, lett. da a) a d) D.Lgs. 24/2023)¹⁰.

Considerate la natura e la dimensione attuale di CTL (società privata che, nell'ultimo anno, non ha raggiunto la media di 50 lavoratori e ha adottato il Modello Organizzativo 231) le segnalazioni possono riguardare **solo condotte illecite rilevanti per la Disciplina 231** (c.d. reati presupposto) o **violazioni del Modello 231** ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno attivato dall'azienda.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto anche condotte illecite o violazioni non ancora consumate che il segnalante, ragionevolmente e sulla base di elementi concreti (fondati sospetti), ritiene potrebbero essere commesse.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono, esclusivamente, ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici);
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile precise e circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni stesse.

In particolare, è necessario che risultino chiari:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie di cui si è in possesso e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;

¹⁰ es. facilitatore (soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante, o di un altro ufficio, che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione); le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 43 di 57

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

CTL ha affidato al proprio Organismo di Vigilanza la gestione del canale di segnalazione interno, rimettendo allo stesso la responsabilità delle varie fasi della gestione operativa del processo di segnalazione secondo la procedura allegata alla presente Parte Generale del Modello 231, da considerarsi parte integrante e sostanziale di esso (MD231_PWB).

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta e in forma orale.

La scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione è a totale discrezione del segnalante.

Canale in forma scritta

○ Invio segnalazione a mezzo raccomandata postale

La segnalazione dovrà essere trasmessa in due buste chiuse: la prima, contenente i dati identificativi del segnalante e una fotocopia del documento di riconoscimento; nella seconda, andrà inserita una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione con gli eventuali documenti a supporto, utilizzando, nel caso, il “Modulo per la segnalazione whistleblowing” messo a disposizione dall'azienda sul proprio sito web e allegato al presente Modello (ALLEGATO MD231_PWB).

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “*All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza 231 - RISERVATA*” e spedita a mezzo raccomandata postale al seguente indirizzo: C.T.L. Ecology S.r.l. – Via Largo Augusto, 1, 20122, Milano (MI).

Al momento della ricezione, l'Organismo di Vigilanza assegnerà un numero di protocollo alla segnalazione, annotandolo su un apposito registro riservato alle segnalazioni interne.

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste, la segnalazione verrà conservata all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza adeguate, accessibili, esclusivamente, all'Organismo di Vigilanza.

Canali in forma orale

○ Linea telefonica

La segnalazione potrà essere eseguita chiamando al numero di telefono in dotazione esclusiva all'Organismo di Vigilanza (tel. 06/43688209) e non è consentita la registrazione della conversazione.

Al momento della ricezione della segnalazione, il gestore documenterà la segnalazione mediante resoconto dettagliato della conversazione e il contenuto sarà sottoposto al vaglio del segnalante che dovrà controfirmare, previa lettura ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto, verrà fornita copia al segnalante.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 44 di 57

○ **Incontro diretto**

Al segnalante è garantita anche la facoltà di richiedere un incontro al gestore delle segnalazioni interne al fine di esporre personalmente le informazioni di cui è in possesso.

In tal caso, il segnalante potrà inoltrare la richiesta di incontro all'Organismo di Vigilanza inviando una e-mail all'indirizzo odv231@ctlecoology.it o chiamando al numero in sua dotazione (tel. 06/43688209).

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la richiesta, garantirà lo svolgimento dell'incontro entro un termine massimo di 15 giorni.

Al fine di tutelare la riservatezza del segnalante, l'incontro si terrà presso gli uffici dell'Organismo di Vigilanza. Previo consenso del segnalante, si procederà alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad es. perché il segnalante non ha dato il consenso o di guasto degli strumenti di registrazione) sarà stilato un verbale che dovrà essere sottoscritto per ratifica anche dal segnalante. Copia del verbale sarà consegnata al segnalante.

Il gestore della segnalazione è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante.

In primo luogo, nel rispetto delle tempistiche previste e della riservatezza dei dati, dovrà fare una prima valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, il gestore delle segnalazioni avvierà l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la loro sussistenza.

All'esito dell'istruttoria, il gestore fornirà un riscontro alla persona segnalante informandola in merito al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione:

- qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione;
- laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione, il gestore si rivolgerà agli organi/funzioni preposti interni o enti/istituzioni esterne competenti per i conseguenziali provvedimenti da assumere o procedimenti da avviare.

Per i dettagli e le tempistiche delle varie fasi di gestione della segnalazione si rinvia alla procedura allegata.

Si precisa che, qualora la segnalazione interna sarà presentata a un **soggetto diverso dal gestore delle segnalazioni** e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. perché è esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione, oppure è utilizzata la modulistica apposita o viene espressamente richiamata la normativa in materia), la stessa sarà trasmessa,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 45 di 57

garantendone la riservatezza, al competente Organismo di Vigilanza 231, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Chi intende presentare una segnalazione godendo delle tutele garantite dalla disciplina whistleblowing, dovrà necessariamente utilizzare i canali di segnalazione interni sopra indicati e attenersi alle modalità di segnalazione previste dalla procedura in vigore.

Laddove, invece, la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente e il segnalante non dichiara, espressamente, di voler mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste per il whistleblower o detta volontà non è desumibile dalla segnalazione trasmessa, la stessa sarà considerata quale segnalazione ordinaria, con la conseguenza che al segnalante non sarà garantita la riservatezza sulla propria identità né potrà beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Le **segnalazioni anonime**, purché recapitate tramite le modalità sopra previste, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e siano tali, cioè, da far emergere fatti e situazioni riconducibili a contesti determinati (esempio: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari dei soggetti coinvolti, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). In questi casi, se il segnalante sarà successivamente identificato e subirà ritorsioni si applicheranno le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di **conflitto di interesse** (es. gestore della segnalazione coincidente con il soggetto segnalato o, comunque, con una persona coinvolta o interessata dalle vicende segnalate), la segnalazione dovrà essere trasmessa, con le modalità e all'indirizzo di cui sopra, al Responsabile della funzione legale, il quale garantirà una gestione efficace, indipendente e autonoma nel pieno rispetto dell'obbligo di riservatezza e della procedura adottata.

6.3.2. Il rispetto del dovere di riservatezza

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, l'identità della persona segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate a persone diverse dal gestore della segnalazione **senza il consenso espresso** della stessa persona segnalante.

A tale obbligo sono tenuti tutti i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni, l'ANAC e le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto).

La tutela della riservatezza va assicurata in ambito giurisdizionale e disciplinare:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari", il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 46 di 57

- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In due casi espressamente previsti dalla normativa, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una **comunicazione scritta delle ragioni** di tale rivelazione:

- la prima ipotesi ricorre laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- la seconda ipotesi ricorre, invece, nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

In entrambi i casi, per disvelare l'identità del segnalante è necessario acquisire, previamente, sia il consenso espresso dello stesso sia notificare in forma scritta al segnalante le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

La nuova disciplina prevede che la tutela dell'identità sia garantita anche alla persona fisica segnalata ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta).

La riservatezza è altresì garantita:

- al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (ad es. persone indicate come testimoni).

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie. La tutela della riservatezza nei

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 47 di 57

procedimenti giudiziari fa riferimento, infatti, solo all'identità del segnalante e non anche a quella della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione. Tale eccezione risponde all'esigenza di consentire alle Autorità giudiziarie di procedere con le proprie indagini acquisendo quante più informazioni possibili sul caso di specie. A tal fine, potrebbe rendersi necessario conoscere l'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione (si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui l'Autorità giudiziaria debba sentire i testimoni sui fatti intorno ai quali è chiamata ad esprimersi).

6.3.3. Divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione

La ritorsione può consistere sia in atti/provvedimenti che in comportamenti/omissioni posti in essere in ragione della segnalazione e che provoca, o può provocare, alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. La ritorsione può essere anche "solo tentata o minacciata" (Cfr. art. 2, co. 1, lett. m), D. Lgs 24/2023).

La nuova disciplina, seppure in modo non esaustivo, fornisce un'elencazione delle fattispecie che possono costituire ritorsioni¹¹ (Cfr. art. 17, co. 4, D. Lgs 24/2023).

Le comunicazioni di ritorsioni possono essere trasmesse, esclusivamente, ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele riconosciute al whistleblower, prima fra tutte, la riservatezza.

Tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC le presunte ritorsioni vi rientrano anche coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo).

Si evidenzia che deve esserci un nesso tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

¹¹ a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 48 di 57

Se, in base agli elementi presentati, l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, ne accerterà la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione, avvierà il procedimento sanzionatorio dichiarando la nullità della misura ritorsiva e comminando una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

Nell'ipotesi di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC, oltre la sanzione pecuniaria, informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell'Autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela della posizione giuridica del segnalante quali, ad esempio, la reintegrazione nel posto di lavoro, il risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Ai fini del riconoscimento delle tutele contro le ritorsioni è necessaria la sussistenza delle seguenti condizioni:

1. il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio". Ciò che conta è che il soggetto abbia effettuato segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, in base ad una convinzione ragionevole che le stesse fossero vere, a prescindere dal fatto che, successivamente, gli accadimenti segnalati o denunciati possano essere accertati come errati;
2. la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata utilizzando i canali e nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023;
3. è necessario un rapporto di stretta consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

In difetto di tali condizioni, le segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e, quindi, la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica. Analogamente, si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Esistono anche dei casi in cui il segnalante **perde la protezione**: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi, alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare. Al riguardo, l'ANAC ha specificato che la tutela, ancorché tardiva, vada applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

Per i dettagli sulle modalità di presentazione delle comunicazioni delle ritorsioni e sul relativo procedimento di accertamento, si rinvia alla Parte Seconda, § 2 delle Linee guida ANAC e all'apposito Regolamento

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 49 di 57

adottato da ANAC con delibera n. 301 del 12 luglio 2023 nonché al sito istituzionale sul quale, cliccando il link alla pagina dedicata, si può accedere al servizio specifico di comunicazione (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

6.3.4. Limitazioni di responsabilità per il segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che, altrimenti, lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il D.Lgs. 24/2023 pone, tuttavia, due condizioni, che devono ricorrere cumulativamente, affinché operino le suddette limitazioni di responsabilità:

1. al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
2. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, pettegolezzi, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che **non è esclusa la responsabilità** per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione delle informazioni relative alla segnalazione si configuri come un reato (si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica), resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 50 di 57

6.3.5. Il canale esterno presso Anac

Il D.Lgs. 24/2023 prevede per i soggetti sia del settore pubblico che privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno istituito e gestito da ANAC.

L'accesso al canale esterno è consentito, oltre che per segnalare le violazioni del diritto UE, solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dall'art. 6 D.Lgs. cit.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione a questo canale se, al momento della sua presentazione:

1. il canale interno, pur essendo obbligatorio non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla norma con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte del gestore designato;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:
 - a) alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, all'ipotesi in cui vi sia il fondato timore che non sarebbe svolta alcuna attività a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione);
 - b) questa potrebbe determinare rischio di ritorsione (come nel caso in cui al soggetto sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione);
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente).

Le segnalazioni attraverso i canali esterni istituiti da ANAC possono essere effettuate:

- tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione;
- oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore (quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione);
- tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore. Per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata.

Per maggiori dettagli sulle modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, si rinvia all'apposito Regolamento adottato da ANAC con delibera n. 301 del 12 luglio 2023 nonché al sito

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 51 di 57

istituzionale dell'Autorità sul quale, cliccando il link alla pagina, si può accedere al servizio dedicato alle segnalazioni whistleblowing (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Per quanto non espressamente previsto nei §§ precedenti, si fa espresso rinvio, per quanto attiene agli ulteriori aspetti applicativi della nuova normativa whistleblowing e al funzionamento dei canali interni ed esterni di segnalazione, al Protocollo whistleblowing e alla Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni adottati dalla Società, da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente Modello 231.

6.4. FLUSSI INFORMATIVI PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, al verificarsi di eventuali criticità e alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'OdV, con cadenza annuale, relaziona direttamente all'Organo amministrativo in merito:

- agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse e degli interventi opportuni sul Modello;
- agli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività che richiedono aggiornamenti del Modello (tale segnalazione ha luogo qualora non si sia previamente proceduto a sottoporla all'Organo amministrativo al di fuori della relazione annuale);
- alle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli, nonché all'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- ai provvedimenti disciplinari e sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli;
- alle spese sostenute;
- alle attività pianificate a cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- al piano delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV, al verificarsi di situazioni straordinarie che incidono sull'efficace attuazione del Modello (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello) o in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, può presentare immediata informativa scritta all'Organo amministrativo o chiedere di essere sentito.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei propri poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Organo amministrativo.

L'OdV, a sua volta, può essere convocato in ogni momento dall'Organo amministrativo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita rispettivamente dall'OdV e dagli organi sociali di volta in volta coinvolti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 52 di 57

6.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione e report inviati all'OdV, così come tutta la documentazione relativa all'attività da esso svolta, è conservata dall'Organismo stesso in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo pari all'intera durata del mandato, avendo cura di trasferire l'intera documentazione al nuovo Organismo subentrante al momento della cessazione dell'incarico. L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'OdV e ai soggetti da questo espressamente autorizzati per iscritto.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente capitolo definisce il sistema disciplinare inerente, esclusivamente, alle violazioni delle regole e dei principi di controllo e di comportamento definiti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e nel Codice Etico, fatte salve le sanzioni disciplinari previste dalla Società per altre tipologie di infrazioni legate alla disciplina del lavoro.

7.1. PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli art. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) D.Lgs. 231/2001, il Modello di organizzazione, gestione e controllo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico.

Costituisce violazione del presente Modello 231 qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/01.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia operativa del soggetto che ha commesso l'infrazione, all'eventuale recidiva nella violazione, all'intenzionalità e gravità della condotta, ovvero a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato la violazione del Modello. Le sanzioni sono applicate in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e al CCNL applicato all'interno della Società.

L'attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute dall'Organismo di Vigilanza, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti del personale dipendente – a seguito di riscontrate violazioni del presente Modello – sono affidati al Responsabile della Funzione Risorse Umane e all'Organo amministrativo di CTL.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 53 di 57

7.2. MISURE SANZIONATORIE

7.2.1. Provvedimenti disciplinari nei confronti del personale non dirigente

Le sanzioni descritte nel presente paragrafo si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai alle dipendenze della Società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- violazione delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste dal Modello;
- comportamenti che possono configurare una delle ipotesi di reato previste dal presente Modello nell'ambito delle aree di attività a rischio.

A seconda della gravità dell'infrazione, il personale dipendente è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale:** la sanzione del rimprovero verbale deve essere applicata nel caso in cui il lavoratore violi colposamente i principi del Codice Etico e/o le norme procedurali previste dal Modello ovvero adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o non partecipi, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure;
- ammonizione scritta:** detta sanzione deve essere applicata nei casi in cui il lavoratore sia recidivo rispetto a quanto previsto al punto a);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni:** detta sanzione è applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, anche nei casi in cui le violazioni procedurali del Modello o del Codice Etico arrechino danno alla Società o espongano la Società a responsabilità nei confronti dei terzi;
- licenziamento per giustificato motivo:** detta sanzione verrà applicata in caso di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, tali da determinare la concreta esposizione della società al rischio di responsabilità 231;
- licenziamento per giusta causa:** detta sanzione verrà applicata in caso di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento consapevolmente in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello che, ancorché sia suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Qualora il lavoratore violi le prescrizioni del Codice Etico o del Modello e dalla sua condotta possa teoricamente scaturire una sanzione non conservativa di cui alle lettere d) ed e) nonché in ogni caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Società potrà disporre il suo

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 54 di 57

allontanamento cautelare, con effetto immediato, per un periodo strettamente necessario all'accertamento dei fatti.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione più grave del rimprovero verbale comporterà anche la revoca immediata della procura stessa.

Alcuna sanzione potrà essere comminata al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli consentito di esercitare il suo diritto di difesa, in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

La contestazione dell'addebito, salvo che per il rimprovero verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di contestazione da parte del lavoratore stesso.

Entro cinque giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione il lavoratore potrà far pervenire alla Società osservazioni scritte. Ove il lavoratore ne faccia richiesta, deve essergli altresì garantito il diritto di essere sentito dalla Società anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

Acquisite le difese del lavoratore, la Società conclude l'istruttoria e, ove la medesima decida di irrogare una sanzione disciplinare, deve darne comunicazione scritta (salvo il caso di rimprovero orale) al lavoratore, motivando la decisione assunta.

In ogni caso, è inteso che la Società dovrà applicare tutte le disposizioni previste dalla legge e dal C.C.N.L. di riferimento in materia di procedimento disciplinare.

7.2.2. Provvedimenti disciplinari nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti che abbiano commesso una violazione del Modello nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, la Funzione Risorse Umane avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL vigente applicabile ai dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo.

Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

7.2.3. Sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori

Nel caso in cui la violazione del Modello sia realizzata dall'Organo amministrativo, l'OdV deve darne immediata comunicazione ai soci e al Collegio Sindacale, mediante relazione scritta.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 55 di 57

I soci procedono agli accertamenti necessari e, sentito il Collegio Sindacale, assumono i provvedimenti opportuni e adeguati, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In ogni caso, dovrà essere garantito il diritto di difesa all'Organo amministrativo concedendogli un termine per presentare osservazioni, anche scritte, ai soci, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello e dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o fornitori della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza di irregolarità commesse da prestatori di lavoro o fornitori della Società.

7.2.4. Misure sanzionatorie per inosservanze da parte dei Sindaci

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'OdV deve darne immediata comunicazione all'organo amministrativo e al Collegio Sindacale medesimo, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

L'Organo amministrativo valuterà gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

7.2.5. Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori ed altri soggetti esterni destinatari del Modello

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di soggetti esterni, come definiti nel presente documento, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto 231.

7.2.6. Provvedimenti nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV, ovvero uno qualsiasi tra i membri del Collegio Sindacale, informano immediatamente l'Organo amministrativo della Società. Questi, acquisito il parere del Collegio Sindacale, previa contestazione della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 56 di 57

violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assume gli opportuni provvedimenti, ivi compresa, in presenza dei relativi presupposti, la revoca dell'incarico.

7.2.7. Sanzioni in caso di violazioni alla normativa Whistleblowing o per il caso di segnalazioni con dolo o colpa grave

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001, le misure e le sanzioni previste nei §§ precedenti si applicano anche nei confronti dei destinatari che violino le misure di tutela (violazione obbligo di riservatezza e divieto di ritorsioni) previste dal D.Lgs. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) e di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave nonché nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

La **violazione dell'obbligo di riservatezza**, fatte salve le eccezioni di legge, può comportare nei confronti del responsabile – oltre all'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC - l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società. In particolare, incorre nel provvedimento della multa non superiore a due ore di retribuzione oraria o, nei casi più gravi o di recidiva, della sospensione dal lavoro sino ad un massimo di cinque giorni o della sospensione dalla retribuzione, il lavoratore che, non in ragione delle funzioni svolte, violi la riservatezza dell'identità del segnalante - o degli altri soggetti tutelati dalla normativa whistleblowing - e/o riveli il contenuto della segnalazione di cui sia venuto in qualsiasi modo a conoscenza. Incorre, invece, nel licenziamento il lavoratore che violi la riservatezza dell'identità del segnalante - o degli altri soggetti tutelati dalla normativa whistleblowing - e/o riveli il contenuto della segnalazione di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Inoltre, incorre nel licenziamento il lavoratore, anche dirigente, che attui **atti ritorsivi** nei confronti del segnalante - o degli altri soggetti tutelati dalla normativa whistleblowing - per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tale comportamento, infatti, fa venire meno, radicalmente, la fiducia della Società nei confronti della persona individuata come responsabile delle ritorsioni, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda. Ferma la nullità di qualunque misura ritorsiva o discriminatoria nei confronti del segnalante - o degli altri soggetti tutelati dalla normativa whistleblowing - l'adozione di dette misure potrà essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale cui questi appartenga.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a due ore di retribuzione oraria o, nei casi più gravi o di recidiva, della sospensione dal lavoro sino ad un massimo di cinque giorni o della sospensione dalla retribuzione, il lavoratore che abbia effettuato segnalazioni di condotte illecite, poi rivelatesi infondate, che non fossero circostanziate, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti. Nell'ipotesi di segnalazione falsa e/o diffamatoria ovvero in caso di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti e/o per ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto whistleblowing o, ancora, in caso di segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri soggetti, l'autore della segnalazione sarà passibile della sanzione disciplinare del licenziamento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001	MOD: MD231_PG
		MOGC231_PG
		Ed. 02_ REV. 01 06/03/2026
		Pagina 57 di 57

L'inosservanza, da parte del soggetto incaricato di gestire le segnalazioni, della procedura per la gestione delle segnalazioni adottata dalla Società nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza e dei principi stabiliti nel D. Lgs. 24/2023 ovvero nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute o tale attività sia stata ostacolata, determinerà, in caso di soggetto interno, il licenziamento, in caso di incaricato esterno, la revoca e/o la risoluzione anticipata dell'incarico e/o del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.