

COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	7
2. COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.P.A.	11
2.1 L'attività.	11
2.2 Governo societario.	11
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.P.A.	12
3.1 La costruzione del Modello Organizzativo.	12
3.2 L'adozione del Modello Organizzativo.	13
3.3 La funzione del Modello Organizzativo.	14
3.4 Le Linee Guida.	14
3.5 Le caratteristiche del Modello di C.A.I.	14
3.6 La struttura del Modello Organizzativo.	15
3.7 I destinatari del Modello	15
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	16
4.2 La nomina dell'Organismo di Vigilanza e la durata dell'incarico.	17
4.3 Compenso dell'Organismo di Vigilanza.	18
4.4 Decadenza, recesso/revoca e sostituzione.	18
4.5 Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza.	18
4.6 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	19
4.7 <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.	20
4.8 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.	21
4.8.1. Procedura segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	22
4.9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	23
4.10 <i>Budget</i> dell'Organismo di Vigilanza	23

5. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	24
5.1 Formazione e informazione dei Dipendenti	24
5.2. Informazione alle Società del Gruppo	24
6. SISTEMA SANZIONATORIO	25
6.1 Funzione del sistema disciplinare.	25
6.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai.	25
6.2.1 Sistema disciplinare	25
6.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni	25
6.2.3. Misure nei confronti dei dirigenti	26
6.2.4. Misure nei confronti degli Amministratori	26
6.2.5. Misure nei confronti dei Sindaci	26
6.2.6. Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner	26
6.2.7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di altri soggetti	26

PARTE GENERALE

Versione numero	6
Data di prima approvazione	8 luglio 2014
Data primo aggiornamento	19 ottobre 2016
Data secondo aggiornamento	22 ottobre 2018
Data terzo aggiornamento	25 novembre 2020
Data quarto aggiornamento	14 dicembre 2021
Data quinto aggiornamento	12 dicembre 2023
Responsabile approvazione	Consiglio di Amministrazione

DEFINIZIONI

“Attività a Rischio” o “Attività Sensibile”: fase del Processo Sensibile all’interno della quale è astrattamente configurabile la commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D. Lgs. 231/2001; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;

“Attività Strumentali”: attività attraverso le quali è possibile commettere un reato;

“ Holding di Settore”: società che svolge funzioni di *holding* nei confronti delle società appartenenti al proprio Settore;

“C.A.I.” o “Società”: C.A.I S.p.A. all’interno del documento indifferentemente denominata anche Società;

“CCSL”: Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello attualmente in vigore e applicato da C.A.I.;

“Codice Etico”: documento, adottato da C.A.I., che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi;

“Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di C.A.I. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione anche coordinata;

“Decreto Legislativo n. 231/2001” o “D. Lgs. 231/01”: decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni;

“Destinatari”: Organi Sociali, Dipendenti, Società di Service, Consulenti e Partner (da intendersi inclusi fornitori, clienti e ulteriori terze parti destinate a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili);

“Dipendenti”: tutte le persone fisiche che intrattengono con C.A.I. un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti);

“Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 predisposte da Confindustria in data 7 marzo 2002 come da ultimo aggiornamento datato giugno 2021;

“Modello Organizzativo” o “Modello”: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/01 adottato dal Consiglio di Amministrazione dalla Società;

“Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci, ecc.);

“Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di C.A.I.;

“Organismo di Vigilanza” o “O.d.V.”: organismo previsto dall’art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;

“Partner”: persone fisiche o persone giuridiche (associazioni temporanee d’impresa - ATI, *joint-venture*, consorzi, ecc.), con cui C.A.I. addivenga ad una qualunque forma di collaborazione pattiziamente regolata ovvero la/le controparte/i contrattuale/i di C.A.I., sia persone fisiche sia persone giuridiche (ad esempio fornitori, clienti, agenti, ecc.) ove destinate a cooperare in modo continuativo con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;

“Processi Sensibili”: attività di C.A.I. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;

“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”: si intendono tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni Ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitano funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i funzionari di Stati esteri;
- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali;

“Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/01;

“Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole, che si considera parte integrante del Modello Organizzativo e dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;

“Società di Service”: società del Gruppo che svolgono attività di servizio in favore delle altre società del Gruppo stesso.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

L'8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D. Lgs. 231/01. Entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia da tempo aderisce¹.

Il D. Lgs. 231/01, rubricato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi. Le norme ivi contenute identificano come soggetti attivi del reato 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Il D. Lgs. 231/01 coinvolge nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che ne abbiano tratto un vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il D. Lgs. 231/01 ha previsto una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa che opera qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, affidando a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dello Modello stesso; che il fatto sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello e che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I singoli reati-presupposto.

Le fattispecie di reato che – in base all'attuale formulazione del Decreto e successive integrazioni – sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono le seguenti:

- **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** di cui all'articolo 24 del D. Lgs. 231/01²;
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati (i c.d. "reati informatici")** di cui all'art. 24-*bis* del D. Lgs. 231/01³;
- **delitti di criminalità organizzata** di cui all'art. 24-*ter* del D. Lgs. 231/01⁴;
- **peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** di cui all'art. 25⁵ del D. Lgs. 231/01;
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** di cui all'art. 25-*bis* del D. Lgs. 231/01⁶;
- **delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'art. 25-*bis*.1 del D. Lgs. 231/01⁷;

¹ La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

a) la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);

b) la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);

c) la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

² Articolo modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

³ Articolo aggiunto dall'art. 7, L. 18 marzo 2008, n. 48, poi modificato dal Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito dalla Legge 14 novembre 2019, n. 133 e dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238.

⁴ Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 29, L. 15 luglio 2009 n. 94 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69.

⁵ Articolo modificato dall'art. 1, comma 77, lettera a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 1, comma 9, lettera b), numeri 1) e 2) della Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e, da ultimo, dall'art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

⁶ Articolo aggiunto dall'art. 6, D.L. 25 settembre 2001, n. 350 e poi modificato dall'art. 15, comma 7, lett. a), L. 23 luglio 2009, n. 99 e dal Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125.

⁷ Articolo aggiunto dall'articolo 17, comma 7, lettera b), L. 23 luglio 2009 n. 99.

- **reati societari** di cui all'art. 25-*ter* del D. Lgs. 231/01⁸;
- **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** di cui all'art. 25-*quater* del D. Lgs. 231/01⁹;
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** di cui all'art. 25-*quater*.1 del D. Lgs. 231/01¹⁰;
- **delitti contro la personalità individuale** di cui all'art. 25-*quinqies* del D. Lgs. 231/01¹¹;
- **reati di abuso di mercato** richiamati nell'art. 25-*sexies* del D. Lgs. 231/01¹²;
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** di cui all'art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/01¹³;
- **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** di cui all'art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/01¹⁴;
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**, di cui all'art. 25-*octies*.1 del D. Lgs. 231/2001¹⁵;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25-*nonies* del D. Lgs. 231/01¹⁶;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** di cui all'art. 25-*decies* del D. Lgs. 231/01¹⁷;
- **reati di criminalità organizzata transnazionale** previsti dagli artt. 3-10 della Legge n. 146 del 16.03.2006;
- **reati ambientali** di cui all'art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/01¹⁸;
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** di cui all'art. 25-*duodecies* del D. Lgs. 231/01¹⁹;
- **razzismo e xenofobia** di cui all'art. 25-*terdecies* del D. Lgs. 231/01²⁰;
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** di cui all'art. 25-*quaterdecies* del D. Lgs. 231/01²¹;
- **reati tributari** di cui all'art. 25-*quinqiesdecies* del D. Lgs. 231/01²²;
- **contrabbando** di cui all'art. 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. 231/01²³;
- **delitti contro il patrimonio culturale** di cui all'art. 25-*septiesdecies* del D. Lgs. 231/2001²⁴;
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** di cui all'art. 25-*duodecies* del D. Lgs. 231/2001²⁵.

⁸ Articolo aggiunto dall'art. 3, D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, poi modificato dalla Legge 28 dicembre 2005 n. 262, dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69, dall'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e, infine, dal Decreto Legislativo 2 marzo 2023, n. 19.

⁹ Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 14 gennaio 2003 n. 7.

¹⁰ Articolo inserito dall'articolo 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7.

¹¹ Articolo aggiunto dall'art. 5, L. 11 agosto 2003 n. 228, poi modificato dall'art. 10 della Legge 6 febbraio 2006 n. 38, dall'art. 3, comma 1 del D. Lgs. 4 marzo 2014 n. 39, dalla Legge 26 ottobre 2016, n. 199 e, infine, dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238.

¹² Articolo aggiunto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005 n. 62 e modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 107 e dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238.

¹³ Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007 n. 123 e poi così sostituito dall'art. 300, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, successivamente modificato nelle parti che rilevano ai sensi del D. Lgs. 231/2001, con il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

¹⁴ Articolo aggiunto dall'art. 63, D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dall'articolo 3, comma 5, lett. a) e b) della Legge 15 dicembre 2014 n. 186 e dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 195.

¹⁵ Articolo aggiunto dall'articolo 3, comma 1, lettera a) Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184.

¹⁶ Articolo aggiunto dall'articolo 15, comma 7, lettera c), L. 23 luglio 2009 n. 99.

¹⁷ Articolo aggiunto dall'articolo 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116 come sostituito dall'articolo 2 del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

¹⁸ Articolo inserito dall'articolo 2, comma 2, del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, modificato dall'art. 1, comma 8, lett. a) della Legge 22 maggio 2015 n. 68 e dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21.

¹⁹ Articolo inserito dall'articolo 2, comma 1, del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, poi modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

²⁰ Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017), entrata in vigore il 12 dicembre 2017 e modificato dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21.

²¹ Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39, entrata in vigore il 16 maggio 2019.

²² Articolo introdotto con l'art. 39, comma 2 del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 ("Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", cd. "Decreto Fiscale 2020"), convertito, con modificazioni, nella L. 19 dicembre 2019, n. 157 (pubblicata sulla G.U. n. 301/2019) e in vigore dal 24 dicembre 2019), poi modificato dall'art. 5, comma 1, lett. c), del D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e dal Decreto Legislativo 4 ottobre 2022, n. 156.

²³ Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 1, lett. d), del D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

²⁴ Articolo aggiunto dall'art. 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 22.

²⁵ Articolo aggiunto dall'art. 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 22.

Per la descrizione delle singole tipologie di reato a cui si applica la disciplina in esame, si rinvia alla più ampia trattazione contenuta nell'**Allegato A** del presente Modello.

Le sanzioni.

Le sanzioni previste dal Decreto in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati-presupposto possono consistere in:

- sanzione pecuniaria²⁶ (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive²⁷ (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto che l'ente ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Il giudice può, nei casi tassativamente disciplinati dall'art. 12 del D. Lgs. 231/01, ridurre la sanzione pecuniaria della metà, di un terzo o addirittura dei due terzi ove:

- (i) 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;
- (ii) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- (iii) 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;
- (iv) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non potrà essere inferiore ad Euro 10.329,14.

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/01), l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un c.d. soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che (ai sensi dell'art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/01):

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

²⁶ La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del D. Lgs. 231/2001).

²⁷ Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
(i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
(ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Secondo il D. Lgs. 231/01, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

(i) da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" (i c.d. "soggetti apicali") di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/01);
(ii) da "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza" di uno dei c.d. soggetti apicali sopra indicati di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/01.

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

Lo stesso D. Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, nonché a individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- c. prescrivere flussi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
- d. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso è esclusa ogni responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

2. COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.P.A.

2.1 L'attività.

C.A.I. è la società *holding* finanziaria del Gruppo Compagnia Aerea Italiana (di seguito, il “Gruppo”), un’importante realtà industriale attiva nel settore del trasporto aereo di persone e cose in Italia, fra l’Italia e i Paesi esteri e in Paesi esteri.

La Società gestisce in modo unitario e accentrato le partecipazioni sociali delle società del Gruppo, ottimizzando la gestione delle risorse e razionalizzando i flussi finanziari all’interno del Gruppo.

Al termine dell’operazione di *partnership* strategica con Etihad Airways P.S.J.C. (“Etihad”), Compagnia Aerea Italiana S.p.A. (“C.A.I.”) ha assunto il ruolo di *holding* del Gruppo C.A.I., mantenendo la propria partecipazione:

- diretta in MidCo S.p.A., di cui detiene il 100% delle azioni;
- diretta in Air One, di cui detiene il 100% delle azioni;

indiretta in Alitalia – Società Aerea Italiana S.p.A. (in Amministrazione Straordinaria a far data dal 2 maggio 2017), di cui MidCo S.p.A. detiene il 51% delle azioni.

Come noto, in data 2 maggio 2017 Alitalia – Società Aerea Italiana S.p.A. è stata ammessa alla procedura di amministrazione straordinaria ai sensi dell’articolo 2, comma 2, del decreto legge del 23 dicembre 2003 n. 347, convertito, con modificazioni, della legge 18 febbraio 2004, n. 39, e successive modifiche e integrazioni. Conseguentemente, già nel bilancio 2016, la controllata MidCo S.p.A. ha azzerato il valore della partecipazione in Alitalia e C.A.I., nel medesimo esercizio, ha azzerato il valore della partecipazione in MidCo.

La responsabilità della Società-Capogruppo, in conseguenza al verificarsi dei fatti-reato all’interno del Gruppo, può essere ravvisata solo nella misura in cui ricorrano nella fattispecie concreta, i criteri di imputazione previsti dagli artt. 5, 6 e 7 *ex D. Lgs. 231/01* necessari per ciascuna delle società appartenenti al Gruppo implicate nell’azione delittuosa.

2.2 Governo societario.

In considerazione delle attività svolte dalla Società e della già menzionata natura di *holding* che la caratterizza, l’assetto organizzativo di C.A.I. è particolarmente snello e semplificato, e la maggior parte dei servizi e delle risorse vengono attinte all’interno di altre società del Gruppo; ciò nonostante, la Società si è dotata di una struttura volta a massimizzare il grado di trasparenza e rispetto della legalità nello svolgimento delle proprie attività.

Al momento dell’approvazione della versione n. 5 del presente Modello, a seguito dell’attività di aggiornamento, la Società impiega solo un dipendente.

In considerazione della particolare natura di *holding* finanziaria, la Società ha deciso di adottare un proprio Modello Organizzativo differente da quello delle società controllate.

Lo Statuto della Società prevede che l’attività di gestione sia svolta un Consiglio di Amministrazione composto da un numero minimo di 7 ad un massimo di 19 amministratori nominati dall’Assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti. Gli amministratori durano in carica per il periodo stabilito all’atto di nomina e, in ogni caso, non superiore a tre esercizi sociali e scadono alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della loro carica, salvo diversa deliberazione dell’Assemblea, se sono rieleggibili.

La Società ha nominato un Collegio Sindacale, costituito da tre Sindaci effettivi e da due supplenti, tra i quali viene scelto il Presidente. I componenti del Collegio Sindacale restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e sono rieleggibili.

Infine, la Società ha nominato una Società di Revisione alla quale ha affidato l’incarico di revisione legale dei conti.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.p.A.

3.1 La costruzione del Modello Organizzativo.

C.A.I., al fine di garantire ed assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”) in linea con le prescrizioni e con il contenuto del D. Lgs. 231/01.

C.A.I., nonostante l'adozione del Modello sia considerata e indicata come facoltativa dal D. Lgs. 231/01, ritiene tale opportunità un efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto, così individuati nell'attività di *risk assessment*.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto, oltre che delle prescrizioni del D. Lgs. 231/01, anche delle procedure e dei sistemi di controllo già operanti in azienda e ritenuti idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui Processi Sensibili.

In particolare, sono risultati operanti presso C.A.I.:

- il Codice Etico, nella sua edizione del 25 novembre 2020, che esprime i principi di “deontologia aziendale” riconosciuti come propri e sui quali la Società richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- i principi di Corporate Governance, che rispecchiano le normative applicabili e le *best practices* internazionali;
- il Sistema di procedure aziendali, documentazione e disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale ed organizzativa aziendale, sistema di controllo della gestione), nonché le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*;
- la comunicazione interna e la formazione del personale;
- il sistema disciplinare di cui ai CCSI;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile (tra cui, ad esempio, le leggi in materia di sicurezza sul lavoro).

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/01 e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di riferimento.

1) Identificazione dei Processi Sensibili (“*as-is analysis*”)

In particolare, al fine di identificare i settori in cui possa più facilmente verificarsi il rischio di commissione dei reati e le modalità con cui questi possono realizzarsi, si è proceduto a esaminare la documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, procure, disposizioni organizzative, documentazione che regola le attività e i processi aziendali principali, ecc.) e a intervistare i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale con domande mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, tracciabilità di operazioni e controlli, separazione delle funzioni, ecc.).

Questa prima fase è finalizzata a:

- (a) individuare le attività sensibili nelle singole aree aziendali;
- (b) approfondire il sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse aree aziendali nello svolgimento delle loro attività, sia come rapporti esterni.

Il risultato ottenuto è stata una rappresentazione delle aree aziendali e dei Processi Sensibili considerati a rischio – anche meramente potenziale – di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.

2) Creazione della “*gap analysis*”

Sulla base dei controlli e delle procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili e delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/01, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di procedure aziendali,

documentazione e disposizioni inerenti alla struttura organizzativa aziendale, sistema di controllo della gestione (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello specifico di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

3) Predisposizione ed approvazione del Modello

Terminate le attività di cui ai punti (1) e (2) che precedono, è stato redatto il presente Modello che descrive il sistema organizzativo adottato dalla Società all'esito delle integrazioni che sono risultate opportune in ragione delle analisi e degli approfondimenti sopra richiamati.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di criteri e/o principi cui si conforma l'organizzazione aziendale (attuati e integrati attraverso le procedure aziendali ovvero attraverso gli altri strumenti organizzativi adottati dalla Società) finalizzato alla prevenzione dei reati in conformità alle disposizioni del D. Lgs. 231/01 e alle Linee Guida. Lo stesso è strutturato nella presente Parte Generale e in una Parte Speciale suddivisa per sezioni, ciascuna relativa a singoli reati-presupposto ritenuti rilevanti concretamente verificabili considerata la natura intrinseca degli stessi rispetto all'attività di *holding* finanziaria svolta dalla Società, ciascuna sezione della Parte Speciale contiene i principi e le regole generali di comportamento predisposte per prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello, e i suoi successivi aggiornamenti, è approvato del Consiglio di Amministrazione della Società.

4) Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza (come definito ed indentificato al successivo paragrafo) vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo adottato dalla Società affinché lo stesso sia adeguato ed efficace, effettivo ed aggiornato.

A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal D. Lgs. 231/01 (art. 6, co. 1, lett b), l'O.d.V., anche avvalendosi del supporto delle relative funzioni aziendali, identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'eventuale esigenza di procedere all'aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo. Le competenze dell'Organismo di Vigilanza in materia di aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo sono meglio specificate nel paragrafo successivo.

Il Modello viene riesaminato periodicamente per garantirne l'aggiornamento e l'efficacia nel tempo, nei seguenti casi:

- a) novità legislative rilevanti;
- b) in considerazione di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dell'attività della Società;
- c) significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- d) nonché ogni qualvolta sia ritenuto opportuno.

3.2 L'adozione del Modello Organizzativo.

La Società ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito delle "attività sensibili" (ovvero di quelle aree nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio sono comunque contrarie,

oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'organo amministrativo (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a) del D. Lgs. 231/01) le modifiche e integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

3.3 La funzione del Modello Organizzativo.

L'adozione del Modello, prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, è stata ritenuta da C.A.I. un'opportunità rilevante per attuare una prevenzione "attiva" dei reati, attraverso il rafforzamento della propria Corporate Governance e del Sistema di Controllo Interno, nonché la diffusione di idonei principi etici/comportamentali.

Il Modello individua - in coerenza con il Codice Etico adottato dalla Società, che ne costituisce parte integrante - le regole e i principi che devono essere rispettati da tutti i Destinatari che operano per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili alla commissione dei reati presupposto della responsabilità *ex* D. Lgs. 231/01.

3.4 Le Linee Guida.

Nella predisposizione del presente Modello, C.A.I. si è ispirata:

- alle **Linee Guida** redatte da **Confindustria** nel marzo 2002, poi aggiornate nel maggio 2004, marzo 2008, marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021;
- con specifico riferimento al reato di autoriciclaggio, rientrato nel novero dei reati-presupposto per effetto della Legge n. 186/2014, in fase di aggiornamento del presente Modello la Società si è altresì ispirata alla **Circolare di Confindustria n. 19867 del 12 giugno 2015**.

È comunque opportuno precisare che le Linee Guida non sono vincolanti e che i Modelli predisposti dagli Enti possono discostarsi (senza che ciò ne pregiudichi la loro efficacia) in virtù della necessità di adattamento alle singole realtà organizzative.

3.5 Le caratteristiche del Modello di C.A.I.

In linea con le previsioni del D. Lgs. 231/01, il presente Modello è caratterizzato da efficacia, specificità e attualità.

L'efficacia

L'efficacia di un Modello Organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto a prevenire, o quantomeno ridurre significativamente, il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di decisione e di controllo preventivo e successivo idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, a segnalare le condotte rientranti nelle aree di rischio e i conseguenti strumenti di tempestivo intervento. L'efficacia di un Modello Organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità è uno degli elementi che connota l'efficacia del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. a) e b) del Decreto. La specificità del Modello è connessa alle aree a rischio - e impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati - e ai processi di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente nei settori "sensibili".

Analogamente, il Modello deve, inoltre, individuare idonee modalità di gestione delle risorse finanziarie, prevedere obblighi d'informativa e un adeguato sistema disciplinare oltre che tener conto delle caratteristiche e dimensioni della società, del tipo di attività svolta, nonché della storia della società.

L'attualità

Riguardo a tale aspetto intanto un Modello è idoneo a ridurre i rischi da Reato qualora sia costantemente adattato ai caratteri della struttura e dell'attività d'impresa.

L'efficace attuazione del Modello richiede, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 231/01, la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso nel caso in cui siano scoperte eventuali violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della società/ente.

3.6 La struttura del Modello Organizzativo.

Il presente Modello si compone delle seguenti parti:

- (1) **Parte Generale** - nella quale sono individuate e disciplinate le modalità di formazione, la struttura e le componenti essenziali del Modello Organizzativo nonché le modalità di aggiornamento e adeguamento.
- (2) **Parte Speciale** - nella quale sono illustrati, con riferimento a ciascuna categoria di reati ritenuti rilevanti in relazione al tipo di attività svolta dalla Società, i principi generali di comportamento cui si conforma l'organizzazione societaria, nonché i presidi/controlli adottati al fine di ridurre ad un "livello accettabile" il rischio di commissione dei reati stessi.
- (3) **Allegato A** - nel quale sono riportate in dettaglio tutte le singole fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/01 con indicazione di alcune potenziali modalità attuative degli illeciti.
- (4) **Allegato B** - nel quale sono riportati i passaggi principali delle Linee Guida di Confindustria utilizzate quale riferimento per la redazione del presente Modello Organizzativo.
- (5) **Codice Etico** - è parte integrante del Modello Organizzativo sia perché le disposizioni in esso contenute costituiscono un fondamentale criterio di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, sia perché tale Codice Etico evidenzia in modo chiaro ed esplicito a tutti i suoi destinatari che la realizzazione di comportamenti ad esso non conformi determina una personale assunzione di responsabilità da parte del loro autore.

3.7 I destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione e/o controllo della Società o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello o il Codice Etico, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/01, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, 1, b) del Decreto).

Nelle società di capitali, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolte, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis), D. Lgs. 231/01, dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per il controllo della gestione, mentre negli enti di piccole dimensioni tali funzioni possono essere svolte direttamente dall'organo dirigente ai sensi dell'art. 6, comma 4, D. Lgs. 231/01.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organismo dell'ente diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

Applicando tali principi alla realtà aziendale di C.A.I. e, in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il relativo incarico è stato affidato, con delibera del Consiglio di Amministrazione ad un organismo:

- (i) a composizione collegiale, costituito da tre componenti esterni alla realtà aziendale;
- (ii) collocato, nell'organigramma aziendale, in posizione di autonomia e indipendenza rispetto alla struttura funzionale;
- (iii) che non abbia compiti operativi (salva la possibilità, come prevista per legge, di nominare quali membri dell'O.d.V. uno o più componenti del Collegio Sindacale);
- (iv) dotato delle caratteristiche, dei requisiti e dei poteri previsti dalla legge e di seguito indicati.

Come precisato dalle Linee Guida, l'O.d.V. deve essere dotato dei requisiti di seguito indicati.

- **Autonomia e indipendenza.** Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'O.d.V. riferisca, per l'effettivo svolgimento delle sue funzioni, solo al massimo vertice gerarchico cioè al C.d.A. e non operi alle dipendenze ed in base alle direttive di alcuna altra funzione, né dell'alta direzione, né dell'organo decisionale.

L'autonomia e l'indipendenza dell'O.d.V. sono garantite dal posizionamento indipendente da qualsiasi funzione, all'interno della struttura organizzativa aziendale, dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'O.d.V. medesimo; dalle linee di riporto verso il vertice aziendale attribuite all'O.d.V.; dalla insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'O.d.V.; dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio regolamento.

L'indipendenza, infine, presuppone che i componenti dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo.

- **Professionalità.** L'Organismo di Vigilanza possiede competenze tecnico-professionali adeguate a svolgere le funzioni di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e penalistico: tenuto conto che la disciplina in argomento è sostanzialmente una disciplina penale e che l'attività dell'Organismo di Vigilanza ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati, è essenziale la conoscenza delle singole fattispecie, che può essere assicurata all'Organismo di Vigilanza anche mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna.

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti di primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio). Tali soggetti e l'Organismo di Vigilanza svolgono i propri incarichi su piani differenti, all'interno di un sistema integrato di controllo tra gli stessi. In particolare, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e

Protezione effettua un controllo di tipo tecnico-operativo (controllo di 1° grado), l'Organismo di Vigilanza svolge un controllo sull'efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 (controllo di 2° grado).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza potrà, anche avvalendosi di professionisti esteri, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Di norma, nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza della Società è supportato, laddove presente dalla Funzione Internal Audit.

- **Continuità d'azione.** L'Organismo di Vigilanza svolge in modo periodico le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. È una struttura riferibile alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza. L'Organismo di Vigilanza non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede **disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari** necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è, inoltre, assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale un'adeguata dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo possa disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti. In questi casi l'Organismo di Vigilanza deve informare tempestivamente il C.d.A.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di C.A.I., ed in considerazione delle osservazioni da parte del Ministero della Giustizia in merito ai contenuti delle Linee Guida con riguardo alle caratteristiche soggettive ed oggettive dell'O.d.V., nonché della specificità dei compiti che fanno capo allo stesso, il relativo incarico è affidato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, ad un organismo costituito in forma collegiale.

Possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza collegiale componenti interni o esterni all'ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti di cui sopra. Nel caso di composizione mista, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, si richiede che il grado di indipendenza dell'organismo sia valutato nella sua globalità.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'O.d.V., quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità di tracciabilità della documentazione, l'eventuale *account* di posta elettronica o posta elettronica certificata per le segnalazioni e le specifiche modalità operative relative i flussi informativi (fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. già previsti nel presente Modello Organizzativo ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/01) è rimessa allo stesso O.d.V., il quale potrà disciplinare il proprio funzionamento interno anche mediante un apposito regolamento che potrà essere approvato dallo stesso O.d.V. e trasmesso per informativa al Consiglio di Amministrazione.

4.2 La nomina dell'Organismo di Vigilanza e la durata dell'incarico.

Il conferimento dell'incarico all'Organismo di Vigilanza e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

L'O.d.V. resta in carica per tre anni.

La nomina dell'O.d.V. è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti. In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità dei membri dell'O.d.V.:

1. la pronuncia di sentenze di condanna e sentenze di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 cod. pen., anche non passate in giudicato, ovvero di provvedimenti che comunque ne accertino la responsabilità, in Italia o all'estero, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o per reati della stessa indole;
2. l'avvenuta condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

3. l'interdizione, inabilitazione o il fallimento di un componente dell'O.d.V.;
4. la sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'O.d.V., nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
5. l'attribuzione di funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del gruppo cui appartiene la Società;
6. l'aver instaurato un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale O.d.V.;
7. la sussistenza di relazioni di coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio), parentela o affinità entro il quarto grado, con qualunque soggetto sottoposto al suo controllo.

Ciascun componente dell'O.d.V. dovrà altresì avere un profilo professionale e personale che non pregiudichi l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta dello stesso.

I componenti dell'O.d.V. devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso, improntando il proprio operato ai principi di autonomia ed indipendenza.

4.3 Compenso dell'Organismo di Vigilanza.

Il compenso spettante a ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilito all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione o con delibera successiva. A ciascuno dei componenti spetta comunque il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'O.d.V., a garanzia della propria autonomia, dispone, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, della dotazione di risorse finanziarie approvata dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito delle procedure di formazione del *budget* aziendale.

Dell'utilizzo di tale fondo o della necessità di integrazione per l'anno successivo, l'O.d.V. potrà presentare un rendiconto dettagliato in occasione del *report* annuale che sarà trasmesso al Consiglio di Amministrazione anche in occasione della riunione di approvazione del progetto di bilancio.

4.4 Decadenza, recesso/revoca e sostituzione.

Ove un componente dell'O.d.V. incorra in una delle cause di ineleggibilità, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina di un nuovo componente fatta salva, in ogni caso, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre – per le cause di decadenza di cui ai precedenti punti 1 e 2 del paragrafo 4.2. – la sola sospensione dei poteri del componente interessato e la nomina di un nuovo componente dell'O.d.V. *ad interim*, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

Ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza potrà dimettersi in ogni momento dall'incarico conferitogli e dovrà darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale con un preavviso di almeno tre mesi. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione, nominando un nuovo componente, che resterà in carica per il periodo in cui sarebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

4.5 Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dei membri dell'O.d.V. compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. Essa potrà avvenire soltanto per giusta causa ovvero nei casi di sopravvenuta impossibilità o quando vengano meno in capo ai membri dello stesso i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di

interessi e/o di relazioni di parentela con gli Organi Sociali e con il vertice aziendale oppure, per i membri interni, allorquando cessi il rapporto di collaborazione con la Società.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei componenti dell’O.d.V. dovrà intendersi:

- a) il venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità richiamati al precedente paragrafo 4.1, nonché dei requisiti soggettivi di eleggibilità indicati al precedente paragrafo 4.2;
- b) l’interdizione o l’inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell’O.d.V. inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un’infermità che, comunque, comporti l’assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- c) l’attribuzione al soggetto cui è affidata la funzione di O.d.V. di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell’O.d.V., nonché le sue dimissioni o il licenziamento per motivi non attinenti alla funzione di O.d.V.;
- d) un grave inadempimento dei doveri propri dell’O.d.V., quale - a titolo meramente esemplificativo - l’omessa redazione della relazione informativa annuale descrittiva ovvero l’omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell’ambito delle aree a rischio reato ovvero l’omessa attività ispettiva finalizzata all’individuazione di eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o situazioni a rischio reato;
- e) l’“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’O.d.V., secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/01, risultante da una sentenza di condanna della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell’O.d.V. e la nomina di un O.d.V. ad interim, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato;
- f) l’intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell’inattività di uno o più componenti dell’O.d.V.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione che la segnala immediatamente al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui avrebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la temporanea sospensione dei poteri del singolo membro dell’O.d.V. e la nomina di un nuovo membro *ad interim*.

4.6 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.

All’Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull’osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner;
- sull’efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all’Organismo di Vigilanza è garantito libero accesso – presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo – a ogni informazione, dato o documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento dei propri compiti e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell’attività aziendale che possono esporre C.A.I. al rischio di commissione di uno dei reati; b) sui rapporti con le Società di Service, con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della società nell’ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della società.

In particolare, l’Organismo di Vigilanza:

- conduce ricognizioni sull’attività aziendale ai fini dell’aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;

- si coordina con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e con altre funzioni rilevanti per il miglior monitoraggio delle attività sensibili e per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- interpreta la normativa rilevante anche avvalendosi di professionisti e verifica l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- formula proposte all'organo dirigente per le eventuali modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, nonché di modifiche normative;
- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti nella relazione annuale da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- segnala all'organo dirigente le violazioni accertate del Modello Organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente e delle quali ne è venuto a conoscenza e con esso si coordina per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- si coordina con il responsabile della funzione, se presente, deputata a gestire le Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/01;
- attiva e svolge le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe) raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie-

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento del Modello Organizzativo.

Nell'esercizio della propria attività l'O.d.V. può avvalersi di consulenti esterni.

4.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello Organizzativo ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio-reato, o di modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di operazioni di finanza straordinaria che attengano al perimetro di attuazione del Modello Organizzativo, da trasmettere con tempestività dal ricevimento della segnalazione e per l'adozione di adeguati provvedimenti;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, attraverso la trasmissione della relazione riportando l'attività svolta (controlli effettuati e esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale necessità di aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.) con l'indicazione delle eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti non coinvolti.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

Il CdA e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V. il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

4.8 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, nonché delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di C.A.I. ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Devono essere effettuate senza ritardo le **segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale** concernenti:

- la commissione di reati o condotte non in linea con i principi di comportamento previsti dal Codice Etico e/o dal Modello *ex* D. Lgs. 231/01 ovvero con le procedure interne emanate dalla Società;
- rilievi e sanzioni comminate da Enti Pubblici (Agenzia delle Entrate, Ispettorato del Lavoro, INPS, INAIL, ARPA, ASL, ecc.) all'esito di verifiche ispettive;
- criticità emerse nel corso di rapporti con Pubblici Ufficiali o Incaricati di pubblico servizio (ad esempio in materia di contributi/finanziamenti, in occasione di ispezioni, collaudi, fornitura di servizi di installazione o manutenzione, ecc.);
- carenze o inadeguatezze dei luoghi o delle attrezzature di lavoro ovvero dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le seguenti **informazioni inerenti alla gestione di processi sensibili**:

- 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;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici erogazioni, contributi, sovvenzioni;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla normativa;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;
- le informazioni relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ai sensi del Modello (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- le informazioni relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le modifiche organizzative;
- le operazioni relative al capitale sociale;
- gli eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spese emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del controllo di gestione.

4.8.1. Procedura segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Al fine di tenere costantemente monitorate le Attività a Rischio, l'O.d.V. si avvale di un sistema di flussi informativi e di segnalazioni provenienti da:

- funzioni che operano in aree aziendali a rischio di commissione di Reati *ex* D. Lgs. 231/01;
- funzioni di controllo;
- altre funzioni in possesso di dati e informazioni in grado di supportare l'O.d.V. nello svolgimento della propria attività di vigilanza;
- Organi Sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale);
- Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo.

Inoltre, la Società ha adottato la "Procedura segnalazioni" in applicazione delle norme in tema di c.d. "*whistleblowing*" introdotte dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 sulla gestione delle segnalazioni circostanziate di condotte illecite, al fine di disciplinare la trasmissione dei flussi informativi verso l'O.d.V.

In particolare, la predetta procedura disciplina le modalità di segnalazione all'O.d.V. in occasione di fatti o comportamenti in violazione, sospetto di violazione o elusione del Modello o delle procedure di attuazione dello stesso.

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ("**D. Lgs. 24/2023**") che, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1973, ha innovato la disciplina della protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o delle disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza dell'ambito del proprio contesto lavorativo (c.d. "*Whistleblowing*")²⁸.

Il D. Lgs. n. 24/2023, tra l'altro:

- prevede che tutti gli enti dotati di un modello di organizzazione *ex* D. Lgs. 231/01, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati, si dotino di specifici canali per la "segnalazione interna" di atti o comportamenti lesivi dell'integrità dell'ente stesso consistenti nella violazione di disposizioni normative nazionali o europee nonché nella commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o di violazioni del modello di organizzazione;
- disciplina le modalità di gestione del canale di "segnalazione interna" prevedendo anche l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, del segnalato e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- individua i requisiti di cui deve essere dotato il soggetto o l'organo deputato alla gestione delle segnalazioni;
- prevede, ricorrendone le condizioni, la possibilità di effettuare: (i) le c.d. "segnalazioni esterne", attraverso gli appositi canali istituiti e gestiti dall'ANAC²⁹, (ii) le c.d. "divulgazioni pubbliche", tramite i mezzi di stampa o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone³⁰, (iii) le denunce alle autorità giudiziarie o contabili competenti;
- impone il divieto di atti ritorsivi a tutela: (i) del segnalante; (ii) del c.d. "facilitatore" (ossia di colui che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante); (iii) delle persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e (iv) dei colleghi di lavoro del segnalante che abbiano un rapporto abituale e corrente con quest'ultimo e (v) degli enti di

²⁸ La previgente disciplina era dettata dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

²⁹ Le "segnalazioni esterne" possono essere effettuate se, alternativamente: (i) nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, non sia prevista l'attivazione obbligatoria del canale di "segnalazione interna"; (ii) il canale di "segnalazione interna" non sia attivo o non sia conforme alle previsioni del d.lgs. 24/2023; (iii) la "segnalazione interna" non abbia avuto seguito; (iv) il segnalante abbia fondati motivi per ritenere che non sarebbe dato efficace seguito alla "segnalazione interna" oppure che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione; (v) il segnalante abbia fondato motivo per ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

³⁰ Le "divulgazioni pubbliche" possono essere effettuate se il segnalante, alternativamente: (i) abbia già effettuato una segnalazione interna ed esterna ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione; (ii) abbia fondati motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (iii) abbia fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

proprietà del segnalante o per i quali esso lavora, nonché degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;

- prevede uno specifico regime sanzionatorio nei casi in cui, ad esempio, siano adottate misure ritorsive nei confronti dei soggetti di cui sopra, sia violato l'obbligo di riservatezza, sia ostacolata la segnalazione o non ne sia dato adeguato seguito, nonché nel caso in cui siano effettuate segnalazioni in mala fede.

4.9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'O.d.V. svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei Destinatari ed il Modello stesso), esso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i Reati. Tali verifiche sono individuate all'interno di un Piano di Lavoro dell'Attività dell'O.d.V. che viene predisposto annualmente dallo stesso e poi portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni con specifiche competenze nonché di consulenti /professionisti esterni.

Le verifiche e il loro esito sono esposte nella relazione periodica predisposta dall'O.d.V. In particolare, in caso di emersione di criticità l'O.d.V. esporrà i miglioramenti da attuare.

4.10 Budget dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. dispone di adeguate risorse finanziarie al fine di garantire e rendere concreto l'autonomo potere di iniziativa e di controllo che il D. Lgs. 231/01 gli riconosce.

L'O.d.V. dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta dello stesso. In ogni caso, l'O.d.V. può richiedere l'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 al Consiglio di Amministrazione.

5. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

La conoscenza del presente Modello è fondamentale per sviluppare la consapevolezza di tutti i Destinatari che operino per conto e/o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti, non solo per sé stessi ma anche per la Società, in caso di comportamenti contrari alle previsioni del D. Lgs. 231/01 e al Modello.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nella categoria anzidetta, sia che si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

5.1 Formazione e informazione dei Dipendenti

C.A.I. deve garantire una corretta informazione/formazione sul contenuto del presente Modello, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il responsabile della funzione delegata a gestire le Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

- La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCSL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

- La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/01 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.

In particolare, la Società ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione. All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa i contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D. Lgs. 231/01 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato al soggetto responsabile interno dell'organizzazione dell'attività formativa. Il responsabile interno è incaricato di tenere e mantenere il registro presenze che l'Organismo di Vigilanza è autorizzato a visionare nell'ambito della propria attività di vigilanza e controllo.

I contenuti degli interventi formativi sono, in ogni caso, costantemente aggiornati in relazione a eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello Organizzativo.

5.2. Informazione alle Società del Gruppo

Le Società del Gruppo sono informate del contenuto del Modello e dell'obiettivo di C.A.I. che il comportamento di tutte le Società del Gruppo sia conforme a quanto disposto dal D. Lgs. 231/01.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Funzione del sistema disciplinare.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare e/o contrattuale costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Resta comunque salva l'eventuale richiesta di risarcimento degli eventuali danni causati alla Società dai comportamenti posti in essere in violazione delle regole di cui al presente Modello, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure cautelari previste dal D. Lgs. 231/01.

6.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai.

6.2.1 Sistema disciplinare

I comportamenti in violazione del presente Modello da parte dei Dipendenti soggetti al CCSL applicato alla Società costituiscono illecito disciplinare.

I lavoratori saranno passibili dei provvedimenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCSL di primo livello, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni del CCSL, tra cui:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

6.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Sono sanzionabili i seguenti comportamenti che costituiscono violazione del presente Modello:

- le violazioni, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del

Modello sia che espongano sia che non espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati;

- l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- l'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

Le sanzioni, di natura disciplinare e contrattuale, e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, ovvero al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario connesso all'incarico conferito agli Amministratori, Sindaci, Società di Service, Consulenti e Partner.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a verifica e valutazione da parte della funzione delegata a gestire le risorse umane, che è responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate.

6.2.3. Misure nei confronti dei dirigenti

I comportamenti in violazione del presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, se commessi da Dirigenti, possono far venir meno il rapporto fiduciario, con applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, in conformità a quanto previsto dall'art. 2119 c.c. e dal Contratto Collettivo di Lavoro per i dirigenti applicato dalla Società.

6.2.4. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà essere data comunicazione al Collegio Sindacale che prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

6.2.5. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, dovrà essere data notizia al Consiglio di Amministrazione che adotterà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.2.6. Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner

I comportamenti in violazione del presente Modello da parte delle Società di Service, dei Consulenti, anche in rapporto di collaborazione coordinata, e dei Partner, per quanto attiene le regole agli stessi applicabili o l'avvenuta commissione dei reati sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

6.2.7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di altri soggetti

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale come sopra individuato, troverà applicazione anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza o di quei soggetti, Dipendenti o Amministratori, che, per negligenza, imprudenza e imperizia, non abbiano individuato e conseguentemente eliminato i comportamenti posti in violazione del Modello.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'O.d.V., gli altri membri dell'O.d.V. ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'O.d.V. che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo O.d.V.