MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D.Lgs., n. 231/01

ambiente S.r.l.

PARTE GENERALE

Carrara lì 31/10/2025

DOCUMENTO PRINCIPALE

1. quadro normativo
2. il modello organizzativo di **ambiente S.r.l.**
3. Gli elementi costitutivi del Modello
4. L'Organismo di Vigilanza.

Indice

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 5
1.1 Introduzione 5
1.2 Natura della responsabilità 6
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti agli apicali 7
1.4 Fattispecie di reato 7
1.5 Apparato sanzionatorio 10
1.6 Delitti tentati 13
1.7 Vicende modificative dell'ente 13
1.8 Reati commessi all'estero 16
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito 17
1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo 17
1.10.1 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex post (artt. 12 e 17, del 19
Decreto) 19
1.11 Codici di comportamento predisposti da associazioni rappresentative 20
di categoria 20
1.12 I precedenti giurisprudenziali 21
2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI AMBIENTE S.r.l. 24
2.1 Metodologia seguita nella redazione del Modello di ambiente S.r.l. 24
2.1.1 Avvio di progetto 24
2.1.2 Analisi dei processi e delle attività sensibili 25

2.1.3 Mappatura delle attività a rischio-reato 25
2.1.4 Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. 26
2.2 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di ambiente S.r.l. 26
2.3 Approvazione, modifica ed aggiornamento del Modello organizzativo 27
2.4 Destinatari del Modello organizzativo 28
3. GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO 29
Premessa: le fasi di elaborazione del Modello 231 e il rischio accettabile. 29
3.1 L'individuazione delle attività a rischio-reato: la c.d. Mappatura. 31
3.1.1 La metodologia 31
3.1.2 La mappatura inerente le fattispecie di cui agli arti. 24 ter del Decreto 34
3.1.4 Attività riferibile al vertice aziendale 36
3.2.1 Controlli generali 37
3.2.2 Controlli specifici 37
3.3 Codice etico 38
3.4 Sistema disciplinare 38
3.5 Comunicazione e diffusione del Modello – formazione del personale 39
3.5.3 Comunicazione e formazione per intervenute modifiche del Modello 42
Organizzativo 42
3.5.4 Comunicazione a terzi 42
3.6. Aggiornamento e adeguamento del *Modello* 42
4 ORGANISMO DI VIGILANZA 43
4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 44
4.1.1 Autonomia ed indipendenza 44
4.1.2. Professionalità nell'espletamento dei compiti istituzionali. 45
4.1.3 Continuità di azione 46
4.2 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza 46
4.3 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza 50

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 50

ALLEGATI 54

1. Elenco reati presupposto 231 54

2. Statuto dell'Organismo di Vigilanza..... 54

3. Codice Etico..... 54

4. Sistema Disciplinare 54

5. Parte Speciale con allegati Protocolli/Procedure e Matrice per analisi e valutazione rischi reati 231. 54

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il "*D. Lgs. n. 231/2001*" o il "*Decreto*"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300[1], è stata introdotta, per la prima volta nel nostro ordinamento, la disciplina sulla "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*".

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il *D. Lgs. 231/2001* trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal *D. Lgs.231/2001*, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati, consumati o tentati, commessi nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, 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, co. 1, D. Lgs., n. 231/2001)[2].

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 definitiva, gli interessi

economici dei soci, che, fino all'entrata in vigore del *Decreto*, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi da amministratori e/o dipendenti[3] nell'interesse o a vantaggio della propria società.

---

[1] Il D. Lgs., n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

[2] Art. 5, co. 1, D. Lgs., n. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – *L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) 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; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*".

[3] Così l'introduzione delle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001* di Confindustria, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D.Lgs. 231/2001 con il D.Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, nel marzo 2014: "*L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla*

Il D. Lgs. 231/2001 ha innovato l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono diventate applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva in conseguenza della commissione di reati da parte di soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del *Decreto*.

L'imputazione all'ente della responsabilità amministrativa dipendente da reato, con le conseguenze sanzionatorie derivanti, non è sempre operante.

Come si ricava dall'art. 5 D. Lgs., n. 231/2001, la responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa nel caso in cui i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi[4].

Inoltre, la responsabilità dell'ente è esclusa nel caso in cui, prima della commissione dei reati, sia stato adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati. Tale modello può essere adottato sulla base di codici di comportamento elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa *ex D. Lgs., n. 231/2001*, la Relazione illustrativa al *Decreto* sottolinea la «*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*».

Il *D. Lgs. n. 231/2001* ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27 della Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

In questa direzione assumono rilievo soprattutto gli artt. 2, 8 e 34 del *D. Lgs., n. 231/2001* ove: il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma

realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 c.p. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto".

[4] Art. 5, co. 2, del D. Lgs., n. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – *L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato-presupposto; il terzo prevede che responsabilità amministrativa dell'ente, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili all'ente.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti agli apicali

Come si è già anticipato, alla stregua delle previsioni del *Decreto*, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell'ente stesso*» [si tratta dei soggetti sopra definiti "*in posizione apicale*" o "*apicali*": art. 5, co. 1, lett. a), D. Lgs., n. 231/2001];
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali [i c.dd. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, co. 1, lett. b), D. Lgs., n. 231/2001].

È opportuno, altresì, ribadire che, per espressa previsione dell'art. 5, co. 2, D. Lgs., n 231/2001, la società non risponde se i soggetti indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

In base al *Decreto* l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D. Lgs., n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex* art. 5, co. 1, del Decreto. L' allegato 1 al Modello riporta l'elenco di tutti i reati previsti dagli art. 24 e 25 (*cfr.* **All. 1 Elenco dei reati**).

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs., n. 231/2001 possono essere accorpate, per comodità esemplificativa, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali, a titolo di esempio, corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato, turbata libertà degli incanti e turbata libertà nella scelta del contraente, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs., n. 231/2001);

- delitti informatici e trattamento illecito di dati richiamati dall'art. 24 bis del D. Lgs., n. 231/2001. L'art. 7, L., 18 marzo 2008, n. 48 recante la «Ratifica ed esecuzione della Convenzione d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno» ha esteso la responsabilità amministrativa dell'ente anche nelle ipotesi di commissione dei cc.dd. computer crime;
- delitti in materia di criminalità organizzata richiamati dall'art. 24 ter D. Lgs., n. 231/2001 [reati di associazione per delinquere (art. 416, c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis, c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90), non più solo transnazionale, ma anche su base nazionale, scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter, c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)], introdotti dalla Legge, n. 94/2009;
- delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti e segni di riconoscimento), richiamati dall'art. 25 bis D.Lgs., n. 231/2001;
- delitti contro l'industria ed il commercio richiamati dall'art. 25 bis 1, D. Lgs., n. 231/2001;
- reati societari richiamati dall'art. 25 ter D. Lgs., n. 231/2001, così come modificati dalla c.d. Legge a tutela del risparmio (L., n. 262/2005);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico richiamati dall'art. 25 quater D. Lgs., n. 231/2001;
- delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù), richiamati dall'art. 25 quinquies, nel quale è stato inserito quale reato presupposto anche il delitto intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, modificato con la L., n. 199/2016, oltre che le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamate dall'art. 25 quater 1, D.Lgs., n. 231/2001);
- delitti in materia di market abuse: l'art. 9 della Legge Comunitaria per il 2004, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2005 ed in vigore dal 12 maggio 2005, ha recepito la direttiva 2003/6/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato – abusi di mercato – e le direttive della Commissione di attuazione

2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE. Tale provvedimento normativo incide in maniera rilevante sulla responsabilità degli enti associativi, estendendone la portata ai nuovi illeciti di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato. Infatti, è stato inserito nel Decreto un nuovo articolo 25 sexies, relativo, appunto, agli abusi di mercato, e l'articolo 187-quinquies nel Testo Unico della Finanza (D. Lgs., n. 58/1998) che prevede la responsabilità dell'ente anche in relazione agli illeciti amministrativi di abuso e manipolazione;

- cd. reati transnazionali: la Legge n. 146/2006[5] ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione di reati cc.dd. transazionali.

  L'art. 3, L. 146/2006 definisce reato transnazionale «*il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato*». Tale disposizione normativa influisce in maniera consistente sulla responsabilità degli enti, esplicitamente prevista nei casi indicati dall'art. 10, L. 146/2006;

- delitti colposi contro la persona: la Legge n. 123/2007 ed il successivo D. Lgs. n. 81/2008 «Testo Unico sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro» hanno ampliato la categoria dei reati rilevanti ai fini del D.lgs., n. 231/2001, mediante l'introduzione del nuovo articolo 25 septies, relativo all'omicidio colposo e alle lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro, previsti rispettivamente dagli artt. 589 e 590 c.p.;

- delitti di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e trasferimento fraudolento dei valori: l'ambito applicativo del D. Lgs. 231/2001 è stato ulteriormente esteso mediante l'introduzione, da parte della Legge n. 231/2007, dell'art. *25 octies* relativo al riciclaggio, alla ricettazione e

[5] Si tratta della legge di ratifica ed esecuzione della *Convenzione* e dei *Protocolli* delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale (adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 85 dell'11 aprile 2006 ed entrata in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

all'impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, previsti rispettivamente dagli artt. 648, 648 *bis* e 648 *ter*, c.p;

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla *Legge 23 luglio 2009, n. 99* (art. 25 *novies* del *Decreto*);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis*, c.p.), su base nazionale e transnazionale, introdotto dalla *Legge 3 agosto 2009, n. 116* (art. 25 *decies* del *Decreto*);
- reati ambientali introdotti dalla D. Lgs., 7 luglio 2011, n. 121 (art. 25 *undecies* del *Decreto*);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, inserito dal D. Lgs., n. 109/2012 (art. 25 *duodecies* del *Decreto*);
- reati di razzismo e xenofobia, previsto dall'art. 25 terdecies;
- reato di frode in competizioni sportive, previsto dall'art. 25 quaterdecies;
- reati tributari previsti dall'art. 25 quinquiesdecies;
- reati di contrabbando, previsti dall'art. 25 sexiesdecies;
- delitti contro il patrimonio culturale, previsti dall'art. 25 septiesdecies;
- reati di riciclaggio dei beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, previsti dall'art. 25 duodevicies.
- reati contro gli animali, previsti dall'art. 25 undevicies.

1.5 Apparato sanzionatorio

In conseguenza della commissione, anche nelle forme del tentativo, dei delitti previsti dal *Decreto* sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare). Ai sensi dell'art. 14, co. 1, D. Lgs., n. 231/2001, «*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*» e consistono in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;

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

La determinazione delle sanzioni pecuniarie applicabili ai sensi del *Decreto* si fonda su un sistema di *quote*. Infatti, per ciascun illecito il *Decreto* determina un numero minimo e massimo di quote che, in base all'art. 10 D. Lgs., n. 231/2001, non può essere inferiore a 100 e superiore a 1000; per altro verso è previsto che la determinazione di ciascuna quota può estendersi da un minimo di 258,00 euro ad un massimo di 1.549,00 euro.

La commisurazione della sanzione pecuniaria viene, pertanto, effettuata dal giudice attraverso una duplice progressiva valutazione, secondo cui dovrà determinare il numero delle quote e l'importo della singola quota:

- il numero delle quote viene determinato, nell'ambito della previsione edittale, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, invece, viene parametrato sulle condizioni economiche e patrimoniali della società allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste [in particolare, nel caso di commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 D. Lgs., n. 231/2001, di taluni reati contro la fede pubblica (quali la falsità in monete), di cui all'art. 25 *bis*, D. Lgs., n.
231/2001, di delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25 *quater*, D. Lgs., n. 231/2001, nonché dei delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25 *quinquies,* D. Lgs., n. 231/2001)], a condizione che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) la società abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità[6] e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti

[6] È da sottolineare che la giurisprudenza si è consolidata nel senso di valutare il «*profitto di rilevante entità*» - indicato dall'art. 13, co. 1, lett. a), del *Decreto* come una delle condizioni alternative (rispetto alla reiterazione) per l'applicazione delle misure interdittive - in senso non meramente economico-aziendalistico (come «*utile netto*»), bensì in senso ampio e sostanzialistico, così da ricomprendervi «*anche vantaggi non immediati comunque conseguiti attraverso la realizzazione dell'illecito*» (così Cass. pen., II Sez., 17 marzo 2016, n. 11209). Così, in caso di appalto, sono stati considerati rilevanti altri benefici, quali: a) gli ulteriori lavori diretti acquisiti dall'impresa in occasione della pregressa aggiudicazione illecita; b) l'assunzione dei requisiti per la qualificazione dell'impresa ai fini della partecipazione a gare affidamento dei lavori pubblici (c.d. attestazione SOA); c)

all'altrui direzione (in tale ultimo caso è necessario che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative);

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, co.1 e 3, D. Lgs., n. 231/2001).

Nei casi più gravi le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva.

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

Da ultimo, occorre segnalare la previsione dell'art. 18 del *Decreto*, in base al quale, «*quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva*», il giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, a spese dell'ente. Si tratta di sanzione accessoria facoltativa, rispetto all'applicazione di una sanzione interdittiva, suscettibile di produrre un consistente impatto per l'immagine dell'ente.

l'incremento del merito creditizio; d) l'aumento del potere contrattuale nei confronti di fornitori e subfornitori; l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse aziendali; f) un maggiore accesso ad altri appalti, concorrendo in proprio o acquisendo, in virtù delle aggiudicazioni illecite, una specializzazione di settore o attestazioni di lavori eseguiti anche ai fini della partecipazione a strutture consortili.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo[7], dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs., n. 231/2001 (artt. da 24 a 25 *quinquies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive 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 (art. 26 del D. Lgs., 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il *Decreto* disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, co. 1, D. Lgs., n. 231/2001, l'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune. La nozione di patrimonio deve essere riferita alle società in genere e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli

stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8, D. Lgs., n. 231/2001), ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli articoli, dal 28-33, D. Lgs., n. 231/2001, regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

[7] Secondo l'art. 56, co. 1, c.p. risponde di delitto tentato «*Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto… se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*».

- 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 *Decreto* in proposito 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 caso di *trasformazione* l'art. 28 del *Decreto* 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 del Decreto).
L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504 *bis*, co. 1, c.c.)[8] 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.

L'art. 30 D. Lgs. n. 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, in conformità al disposto dell'art. 2506 *quater*, co. 3, c.c.

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.

[8] Art. 2504-bis c.c.: "Effetti della fusione - *La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione.*"

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano, invece, soltanto 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 del *Decreto* 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, co. 1, del *Decreto*, 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. Con riguardo alla 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 condizione che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata mediante l'adozione e l'attuazione di adeguati modelli organizzativi, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire integralmente il danno, eliminando le conseguenze dannose o pericolose del reato (od essendosi efficacemente adoperato in tal senso) e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 D. Lgs., n. 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 del *Decreto*, 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 del *Decreto*), parzialmente derogatoria rispetto alla generale previsione dell'art. 2560 c.c.[9]; 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, ma 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.

[9] Art. 2560 c.c.: "Debiti relativi all'azienda ceduta – *L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori*".

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 D. Lgs., n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati previsti dal *Decreto* anche se commessi all'estero, a condizione che per gli stessi fatti non proceda lo Stato estero del luogo in cui sono stati commessi.

La Relazione illustrativa al *Decreto* sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo.

Alla stregua dell'art. 4 del *Decreto*, nonché del complesso organico delle previsioni contenute nel testo normativo, l'ente risponde in via amministrativa per reati commessi all'estero quando:

- il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, co. 1, *Decreto*;
- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- sussistano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.[10];

[10] Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero – *E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana*".
Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - *Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.*"
Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - *Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.*"
Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero – *Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.*"

- in ossequio al principio di legalità, fissato dall'art. 2 D.Lgs., n. 231/2001, la società abbia commesso uno dei reati tassativamente previsti dal *Decreto*;
- nei confronti dell'ente non stia già procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito l'art. 36 D. Lgs., n. 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. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende*».

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 autrice del reato presupposto (art. 38 del *Decreto*). Tale regola trova un contemperamento nella previsione del secondo comma, che, al contrario, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, co. 1 e 4, D. Lgs., n. 231/2001).

1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del *Decreto* è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società (di seguito anche *Modello* o *Modello organizzativo*). Infatti, ai sensi dell'art. 6, co. 1, *Decreto*, nel caso in cui un reato-presupposto sia commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde ove provi che:

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

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale, provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuta la società (art. 7, co. 1, del *Decreto*).

In ogni caso, tale violazione è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un *Modello* idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, l'art. 7, co. 4, del *Decreto* definisce i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi, che consistono in:

- una verifica periodica con conseguente eventuale modifica del *Modello*, qualora siano riscontrate violazioni significative delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel *Modello*.

Si assiste, pertanto, all'inversione dell'onere della prova. Nell'ipotesi prevista dall'art. 7, sarà, infatti, la pubblica accusa che dovrà fornire la prova della mancata adozione ed efficace attuazione di un *Modello* idoneo a prevenire i reati della specie di quello commesso.

Il *Decreto* (art. 6, co. 2) delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire; individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati; prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.10.1 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex post (artt. 12 e 17, del Decreto)

In questa prospettiva, occorre segnalare che i modelli organizzativi non assolvono soltanto alla funzione di escludere la responsabilità dell'ente, che si produce nel caso in cui il modello ha esplicato la funzione preventiva prevista dagli artt. 6 e 7 del *Decreto*.

Infatti, l'adozione del *Modello* in un momento successivo alla commissione del reato presupposto produce anche l'effetto di ridurre l'entità delle sanzioni pecuniarie e di impedire l'applicazione di sanzioni interdittive.

In particolare, con riferimento alle sanzioni pecuniarie, l'art. 12, co. 2, del *Decreto* prevede la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, «*è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*»[11].

Ancor più incisiva è la previsione relativa alle sanzioni interdittive, data la rilevante afflittività delle stesse: l'art. 17 del *Decreto* in proposito dispone che tali sanzioni non si applicano se «*l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*», oltre ad adottare le altre condotte ivi descritte (risarcimento integrale del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero adozione dei comportamenti all'uopo adeguati; messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca).
Ma vi è di più.

[11] Ai sensi dell'art. 12, co. 3, del *Decreto* la sanzione pecuniaria è ridotta dalla metà a due terzi se, in aggiunta all'adozione di un *Modello* adeguato, l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso.

Il modello organizzativo adottato *ex post* esplica un'ulteriore e diversa efficacia, ancor prima della sua adozione, in base alla previsione dell'art. 49 del *Decreto*. La disposizione prevede, infatti, una sospensione facoltativa della misura cautelare, eventualmente disposta a carico dell'ente, qualora questo chieda di realizzare quegli adempimenti descritti all'art. 17 del *Decreto*, a cui la legge condiziona l'esclusione di sanzioni interdittive.

In base al quadro normativo fin qui esposto, l'adozione di un *Modello organizzativo* postumo integra una condotta *latu sensu* riparatoria, atteso che l'adozione di modelli organizzativi, ove efficace, è in grado di eliminare o ridurre sensibilmente il rischio di commissione dei reati. D'altronde, alla stregua degli artt. 12 e 17 del *Decreto*, l'adozione del *Modello* - alternativa o concorrente, a seconda dei casi, con il risarcimento integrale del danno e con l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato (o anche solo con l'essersi efficacemente adoperato a tal fine) - comporta una sensibile riduzione delle sanzioni pecuniarie e la disapplicazione di quelle interdittive.

1.11 Codici di comportamento predisposti da associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, co. 3, D. Lgs., n. 231/2001 prevede che «*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*».

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, *Linee guida di Confindustria*) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto, individuati dal *Decreto*), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. *protocolli* per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del *Modello*.

In particolare, le *Linee guida di Confindustria* suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal *Decreto*;
- 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; sistemi di controllo e gestione; comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- 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, riassumibili in:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

1.12 I precedenti giurisprudenziali

La giurisprudenza formatasi in questi anni costituisce un importante punto di riferimento nella predisposizione dei modelli organizzativi. In particolare, anche ai fini della redazione del presente Modello sono state analizzate e prese in considerazione le pronunce giurisprudenziali sia di merito che di legittimità più significative in materia.

Un *Modello* sarà ritenuto idoneo laddove sia dotato di una concreta e specifica efficacia, effettività e dinamicità. In particolare, nella sua redazione dovrà essere posta particolare attenzione a:

- fondi extracontabili;
- modalità di redazione della contabilità;

- modalità di redazione dei bilanci;
- fatturazioni e spostamenti di liquidità infragruppo;
- modalità di esecuzione degli appalti e relativi controlli;
- possibili modalità esecutive dei reati presupposto, tenendosi conto del contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda;
- storia dell'ente (vicende passate, anche giudiziarie);
- segregazione delle funzioni nei processi a rischio;
- poteri di firma autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- sistema di monitoraggio idoneo a segnalare le situazioni di criticità;
- gestione delle risorse finanziarie.

La giurisprudenza si è soffermata, in particolare, sulle modalità di composizione e sulle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Deve, infatti, trattarsi di un organo in grado di svolgere la sua funzione in maniera autonoma ed indipendente. Al riguardo, è opportuno sottolineare che possono essere membri dell'Organismo anche soggetti interni all'Ente, purché privi di funzioni operative ed a condizione che il membro esterno sia predominante.

Inoltre, nella più recente giurisprudenza è stata sottolineata l'esigenza di prevedere sanzioni specifiche nel caso di violazione degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

Anche per quanto attiene al profilo dei controlli, la giurisprudenza è stata chiara. Effettuata la c.d. mappatura del rischio, individuate, cioè, tutte le aree sensibili, per ciascuna di esse devono essere stabiliti specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più stringente ed efficace possibile le attività a rischio. Tali protocolli dovranno essere presidiati con sanzioni specifiche e adeguate, allo scopo di prevenire le violazioni e garantire un'effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo approntato. Ciò al fine di rendere il *Modello* non un mero strumento di facciata, dotato di una valenza solo formale, ma uno strumento concreto e soprattutto dinamico, idoneo a conformarsi costantemente al mutamento della realtà operativa ed organizzativa dell'ente.

Inoltre, nelle realtà aziendali in cui si siano già verificati reati, il contenuto programmatico del *Modello*, in relazione all'area in cui gli indicatori di rischio sono più evidenti, dovrà necessariamente essere calibrato e mirato all'adozione di più stringenti misure idonee a

prevenire od a scongiurare il pericolo di reiterazione dello specifico illecito già verificatosi. In particolare, dovranno essere esattamente determinate le procedure relative alla formazione e all'attuazione delle decisioni che riguardano le attività ritenute pericolose: l'adozione di un protocollo con regole chiare per il conseguimento del risultato divisato è, infatti, uno strumento indispensabile nella prospettiva della prevenzione dei reati presupposto. Ciò comporta un'esatta individuazione dei soggetti cui è rimessa l'adozione delle decisioni, l'individuazione dei parametri cui devono attenersi nelle scelte da effettuare, le regole precise da applicare per la documentazione dei contatti, delle proposte, di ogni singola fase del momento deliberativo e attuativo della decisione.

Successivamente all'adozione del *Modello*, affinché questo risulti idoneo, l'Ente dovrà organizzare specifici corsi di formazione finalizzati ad assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del *Modello* stesso da parte di dipendenti e dirigenti.

Dovrà inoltre essere prevista l'obbligatorietà di partecipazione e di frequenza ai corsi medesimi.

2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI AMBIENTE S.r.l.

2.1 Metodologia seguita nella redazione del Modello di ambiente S.r.l.

L'attività svolta ai fini della redazione del *Modello di organizzazione, gestione e controllo* di **ambiente S.r.l.** si è articolata nelle fasi di seguito sinteticamente indicate:

Fase 1. Avvio di progetto.
Raccolta ed analisi della documentazione presente in azienda ed individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito può astrattamente configurarsi il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal *Decreto*.

Fase 2. Analisi dei processi e delle attività sensibili.
Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere.

Fase 3. Mappatura delle attività a rischio-reato.
Redazione del documento di mappatura delle attività cc.dd sensibili e strumentali.

Fase 4. Gap analysis.
Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex* D.Lgs., n. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (protocolli, procedure, *policy* e codice etico).

Fase 5. Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.
Redazione del Modello ex D.Lgs., n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti.

Qui di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

2.1.1 Avvio di progetto

L'art. 6, co. 2, lett. a), D. Lgs., n. 231/2001 indica, tra le esigenze a cui deve rispondere il *Modello*, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi

i reati espressamente richiamati dal *Decreto*, vale a dire di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili".
Scopo della Fase 1 è stato, appunto, la selezione delle aree aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati previsti dal *Decreto*.

Tale attività è stata realizzata attraverso la raccolta della documentazione presente nella società, nella successiva analisi della struttura societaria ed organizzativa (con specifico riguardo ai molteplici settori in cui opera la società), volta a fornire un quadro d'insieme delle attività svolte e dell'organizzazione societaria al momento dell'avvio del Progetto, anche al fine di identificare le aree oggetto dell'intervento.

2.1.2 Analisi dei processi e delle attività sensibili

Scopo della Fase 2 è stato quello di identificare i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse dotate di una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili.

Sono state effettuate n. [•] interviste ai responsabili delle singole funzioni aziendali. Ove ritenuto necessario, si è provveduto ad effettuare ulteriori interviste anche con soggetti sottoposti alla direzione e controllo dei responsabili di funzione.

Al termine della seconda fase, è stata definita una "mappatura preliminare dei processi/attività sensibili" quale strumento di lavoro volto ad indirizzare l'attività di analisi.

2.1.3 Mappatura delle attività a rischio-reato

Obiettivo della Fase 3 è stato quello di analizzare, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle Fasi 1 e 2, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato previste dal *Decreto*.

In questa fase è stata redatta, quindi, una mappatura delle attività c.d. "a rischio-reato" (All. n. 5) che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal *Decreto*.

Il documento così redatto è stato successivamente sottoposto all'esame del Gruppo di lavoro (creato all'interno della società, con la partecipazione anche di consulenti esterni specializzati

nelle varie discipline coinvolte) e delle funzioni intervistate al fine di un riscontro/condivisione.

In detta fase si è proceduto, altresì, alla rilevazione del sistema di controllo esistente, la cui analisi ha caratterizzato la successiva Fase 4.

2.1.4 Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Scopo della Fase 5 è stata la definizione del *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex* D Lgs., n. 231/2001 della società, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del *Decreto* e le indicazioni contenute nei codici di comportamento predisposti da Confindustria, nonché adattato alla realtà aziendale.

In particolare, le attività della Fase 5 possono riassumersi come segue:

- predisposizione del Sistema Disciplinare previsto dall'art. 6, co. 2, lett. e), D.Lgs., n. 231/2001, previa analisi del CCNL applicato in azienda;
- predisposizione dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza, che costituisce la sede di definizione della composizione e del funzionamento dell'Organismo medesimo;
- redazione del documento formale del *Modello organizzativo* della società. Il *Modello* è naturalmente adeguato a tutti gli aggiornamenti normativi intervenuti fino alla data odierna.

2.2 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di ambiente S.r.l.

La società ha deciso di adottare un assetto organizzativo interno ben definito e di formalizzare, quanto più possibile, i processi aziendali rilevanti, diffondendo una cultura etica in linea con le prescrizioni del *Decreto*.

La società ha inteso predisporre un *Modello* che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dall'associazione rappresentativa di categoria, delle novità normative e della recente giurisprudenza, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale.

In relazione alla giurisprudenza formatasi in questi anni in materia di responsabilità amministrativa degli enti, dipendente da reato, particolare attenzione è stata prestata, tra le altre, ai quei provvedimenti di merito (quali, ad esempio, la sentenza del Tribunale di Milano, 17 novembre 2009, GUP Dr. Manzi; l'ordinanza del Tribunale di Napoli, 26 giugno 2007, GIP

Dr. Saraceno; l'ordinanza del Tribunale di Milano, 20 dicembre 2004, GIP Dr. Secchi ; l'ordinanza del Tribunale di Bari, 18 aprile 2005, GIP Dr. De Benedictis; l'ordinanza del Tribunale di Torino, 4 aprile 2006, GIP Dr. Noce; le ordinanze Tribunale di Roma, 4 aprile 2003 e 17 marzo 2004, GIP Dr. Finiti) che maggiormente sono entrati nel merito dei Modelli organizzativi. Si è cercato, ove possibile, di tenere in considerazione le osservazioni evidenziate nei provvedimenti sopraelencati e di contestualizzarli in una realtà come quella di **ambiente S.r.l.**, molto diversa da quelle oggetto di analisi.

Il *Modello*, infatti, rappresenta un insieme coerente di principi e regole che:

(i) incidono sulla regolamentazione del funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;

(ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal *Decreto*.

Il *Modello*, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, è composto da:

- una "Parte Generale" che contiene una sintesi della normativa di riferimento, le finalità ed i principi che regolano il *Modello* (i destinatari, la struttura, l'approvazione, la modifica, l'aggiornamento, etc.), la metodologia usata per la redazione dello stesso ed una breve descrizione di ciascun elemento costitutivo;
- l'elenco dei reati presupposto (All. n. 1)
- lo Statuto dell'OdV (All. n. 2)
- il Codice etico (All. n. 3)
- il Sistema disciplinare (All. n. 4)
- la Parte Speciale con allegati Protocolli/Procedure, Tabelle attività sensibili, Matrice per analisi e valutazione rischi reati 231 (All. n. 5).

Si considerano, inoltre, parte integrante del Modello 231, le procedure previste dai sistemi di gestione qualità, ambiente, sicurezza, sostenibilità e parità di genere.

2.3 Approvazione, modifica ed aggiornamento del Modello organizzativo

Il Modello Organizzativo – in conformità alla previsione dell'art. 6, co. 1, lett. a), del *Decreto* – è un atto di emanazione dell'organo amministrativo di vertice. Nel caso di specie, in data 31

ottobre 2025 il Consiglio di Amministrazione di ambiente S.r.l. ha approvato all'unanimità l'adozione del presente *Modello*.

La vigilanza sull'adeguatezza e sull'attuazione del *Modello* deliberato dal Consiglio di Amministrazione è garantita dall'Organismo di Vigilanza, che riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione del *Modello* nella società.

Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del *Modello* e dei suoi allegati, allo scopo di assicurarne la continua rispondenza alle prescrizioni del *Decreto* ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

L'approvazione delle modifiche e/o integrazioni del *Modello* e dei suoi allegati devono essere oggetto di decisione del Consiglio di Amministrazione che sarà validamente assunta con il voto favorevole della maggioranza qualificata dei consiglieri.

Le modifiche aventi ad oggetto le procedure dei sistemi di gestione qualità, ambiente, sicurezza, sostenibilità e parità di genere seguono l'iter di approvazione previste dai rispettivi sistemi.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (ad esempio: modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, modifiche normative, etc.), il presente *Modello* sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica.

2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il presente *Modello* si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella società, nonché a tutti i dipendenti della società stessa.

Anche i consulenti, i fornitori e, in generale, tutti coloro che sono legati da un rapporto obbligatorio di *facere* verso la società, sebbene soggetti esterni, sono vincolati al rispetto delle regole previste nel Modello, in quanto operano, direttamente o indirettamente, per conto della società. La condotta di tali soggetti può, infatti, integrare la responsabilità da reato della

società, perché l'attività dei terzi è destinata a riversare i suoi effetti nella sfera giuridica della società.

Per poter intrattenere rapporti contrattuali con la società tali soggetti dovranno accettare convenzionalmente di rispettare i principi del *Decreto* e il *Modello*, mediante la sottoscrizione delle "**clausole contrattuali 231**" inserite nei contratti che regolano i rapporti con la società.

Per questi ultimi, la società distribuisce il Codice etico e il *Modello*, prevedendo, nei diversi contratti di collaborazione (contratto di agenzia, contratto di distribuzione, contratto di consulenza, etc.), a titolo di sanzione, specifiche clausole di recesso e/o risolutive in caso di violazione delle disposizioni contenute nel *Modello* e nel Codice etico.

3. GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

Premessa: le fasi di elaborazione del Modello 231 e il rischio accettabile.

L'art. 6, co. 2 lett. a), D. Lgs. n. 231/2001 indica, tra gli altri, quali elementi essenziali del *Modello di organizzazione, gestione e controllo* previsti dal *Decreto*, l'individuazione delle cosiddette attività "a rischio" (attività di mappatura, *cfr. infra* § 3.1), ossia quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal *Decreto*.

Tale attività di mappatura costituisce, altresì, la base di riferimento sulla quale è stato implementato il Sistema di controllo, cui si rinvia (*cfr. infra*, § 3.2).

L'attività di mappatura del rischio di commissione di un reato presupposto, idoneo ad attivare la responsabilità dell'ente, consiste nell'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal *Decreto*.

Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda – da solo o in correlazione con altre variabili – possa incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal *Decreto* [con particolare riferimento

all'art. 6, co. 1, lett. a)].

Pertanto, gli ambiti (strutture dell'ente e settori operativi) da sottoporre ad analisi saranno più o meno estesi, in ragione della tipologia di reato-presupposto presa in considerazione. Ad

esempio, in relazione al rischio di commissione dei reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro l'analisi dovrà estendersi alla totalità delle aree ed attività aziendali.

Come si accennava, la fase di mappatura dei rischi si pone in chiave di attività necessariamente propedeutica rispetto alla successiva progettazione del sistema di controllo.

Tale attività concerne la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati, cioè ridurli ad un livello accettabile.

Dal punto di vista concettuale ridurre un rischio comporta la necessità di intervenire – congiuntamente o disgiuntamente – su due fattori: i) la *probabilità* di accadimento dell'evento; ii) l'*impatto* dell'evento stesso.

Per operare efficacemente il sistema di prevenzione del rischio di commissione di reati presupposto, rilevanti alla stregua del *Decreto,* deve tradursi in un processo continuo (o, comunque, svolto con periodicità adeguata) e dovrà essere sottoposto a verifiche periodiche che tengano conto dell'introduzione di nuovi reati presupposto (modificando, se necessario, la c.d. mappatura del rischio-reato), nonché di eventuali cambiamenti aziendali (quali apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, ecc.).

Si comprende chiaramente che il concetto fondamentale per la costruzione di un sistema di controllo, sulla scorta della mappatura del rischio è quello di quello di **rischio accettabile**.

Sebbene costituisca un elemento direttamente attinente alla fase di edificazione del sistema di controllo preventivo, è bene delinearne compiutamente il perimetro.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business* definire il rischio *accettabile* è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale, che ricorre al criterio economico del costo implicato dalla predisposizione dei presidi necessari ad impedire la verificazione dell'evento o a ricondurlo ad un livello in cui l'impatto sull'ente diviene sostenibile.

Nel caso del *Decreto* la logica economica dei costi non può, però, costituire l'unico riferimento.

Per questa ragione, ai fini dell'applicazione del *Decreto* è importante definire una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati presupposto. In assenza di una previa

determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con evidenti conseguenze in termini di operatività aziendale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal *Decreto* la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in maniera fraudolenta.

Si tratta di soluzione, per vero, suggerita dalla stessa lettera del *Decreto* che delinea, appunto, quale esimente espressa della responsabilità amministrativa dell'ente, l'«*elusione fraudolenta*» del modello organizzativo [*cfr.* art. 6, co. 1, lett. c), del *Decreto*]. Sul tema si è espressa anche la Suprema Corte di Cassazione (*cfr.* Cass. pen., sez. V, n. 4677 del 2014), secondo cui la frode cui allude la disposizione testé richiamata non richiede necessariamente veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello, presupponendo, dunque, che la violazione del modello sia determinata, comunque, da un aggiramento delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia.

Come è ovvio, la soglia del rischio accettabile, rilevante agli effetti esimenti delineati dal *Decreto*, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa.

L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal *Decreto* da parte dell'Organismo di Vigilanza.

3.1 L'individuazione delle attività a rischio-reato: la c.d. Mappatura.

3.1.1 La metodologia

L'art. 6 del *Decreto* richiede un'analisi delle attività svolte all'interno dell'ente, al fine di individuare quelle che, in aderenza al *Decreto*, possono considerarsi a rischio di illeciti. Come già anticipato al par. 2.2, si è proceduto ad individuare le aree a "rischio reato", così come richiesto dalla normativa in questione.

Ogni ente presenta aree di rischio la cui individuazione implica una particolareggiata analisi della struttura aziendale e delle singole attività svolte. Infatti, pur essendo un'autonoma ed unitaria entità giuridica, la società è composta da diverse direzioni/strutture. Pertanto, nella predisposizione del *Modello* si è tenuto conto della peculiarità del *business* di ciascuna di esse e del contesto in cui opera la società.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per **ambiente S.r.l.,** ai sensi della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001, sono state:

- individuate le attività svolte da ciascuna funzione aziendale attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti;
- effettuate interviste con i responsabili di struttura e con altri soggetti individuati dagli stessi responsabili;
- accertate le singole attività a rischio ai fini del *Decreto* nell'ambito delle diverse funzioni aziendali.

Si evidenzia, inoltre, che è stata effettuata l'analisi del possibile concorso di persone nel reato in relazione a tutte le attività "sensibili", che prevedono processi in cui sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale nell'esercizio delle attività stesse.

Le **attività a rischio-reato** sono state distinte in due categorie:

- le c.d. **attività sensibili**, che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato.

A titolo esemplificativo:

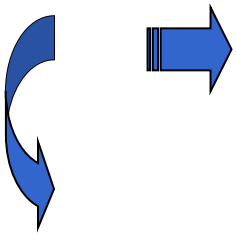
- **Attività sensibile**:
- *Rapporti con P.A. in occasione di*
- *accertamenti, verifiche ed ispezioni*

REATO
Es. Corruzione: dazione o promessa di denaro o di altra utilità diretta o indiretta, accettata o non accettata, per indurre il pubblico ufficiale al buon esito della verifica omettendo la contestazione dei rilievi riscontrati o l'applicazione di eventuali sanzioni.

le c.d. **attività strumentali**, che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, supportano la realizzazione del reato costituendone, quindi, la modalità di attuazione. Con riguardo anche in questo caso al reato di corruzione tali attività sono state individuate tenendosi conto della casistica giurisprudenziale relativa alla creazione di provviste suscettibili di essere adoperate nella commissione del reato di corruzione e sul concetto di "altra utilità," cui fa riferimento tale fattispecie. A titolo esemplificativo:

Attività sensibile Rapporti con P.A. in occasione di accertamenti, verifiche ed ispezioni

combinata con



Attività strumentale

Assunzione e gestione del personale

REATO
ES. Corruzione: indurre il pubblico ufficiale al buon esito della verifica attraverso l'assunzione o la promessa di assunzione di persona legata al soggetto verificatore da rapporti di parentela o amicizia

Pertanto, a titolo esemplificativo, alcune attività strumentali individuate sono:

- approvvigionamento di beni e servizi
- conferimento di incarichi e consulenze
- gestione degli sconti
- rimborsi spese e trasferte
- assunzione e gestione del personale
- donazioni, omaggi e sponsorizzazioni
- spese di rappresentanza.

In particolare, nella mappatura delle attività a rischio reato sono stati considerati:

- la direzione/funzione aziendale esaminata;
- la tipologia delle attività a rischio. A tal proposito, si evidenzia, che nella mappatura i singoli reati risultano considerati sia nella forma consumata, che tentata, in quanto l'ente può essere riconosciuto responsabile, ai sensi dell'art. 26 del *Decreto*, anche in tutti i casi in cui il delitto si sia arrestato allo stadio del tentativo, secondo la

previsione dell'art. 56 c.p. In questo caso, infatti, è prevista solo un'attenuazione di pena a favore dell'ente ovvero l'esonero dalla responsabilità qualora l'ente abbia impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Inoltre, si sottolinea che i rischi di reato enucleati nella mappatura si intendono estesi anche alle fattispecie eventualmente realizzate in forma concorsuale;

- l'inserimento di attività di dettaglio e le P.A. sia italiane che estere coinvolte;
- le astratte modalità realizzative del reato;
- i presidi di controllo (codice etico, protocolli e procedure in essi richiamate) implementati per ciascuna attività a rischio-reato e rimessi, per l'applicazione, alle strutture preposte.

3.1.2 La mappatura inerente le fattispecie di cui agli arti. 24 ter del Decreto

Una considerazione particolare meritano i reati di criminalità organizzata, previsti dall'art. 24 *ter* del *Decreto.* Infatti, in relazione al reato di associazione per delinquere si pone un problema di corretta identificazione delle attività sensibili. In particolare, l'art. 416 c.p., che prevede il reato di *associazione per delinquere*, si presta ad una lettura ampia. Fuori dai casi di concorso di persone nel reato, l'associazione per delinquere potrebbe essere costituita per la commissione di qualsiasi reato previsto e punito dal codice penale ovvero da leggi speciali. Un corretto approccio metodologico impone di tralasciare i singoli reati scopo che, come anticipato potrebbero essere di natura diversa, per soffermarsi sugli elementi costitutivi dell'associazione per delinquere.

Sul punto si evidenzia che il reato in esame è caratterizzato da tre elementi fondamentali, costituiti:

a) da un vincolo associativo tendenzialmente permanente, o comunque stabile, destinato a durare anche oltre la realizzazione dei delitti concretamente programmati;

b) dall'esistenza di una struttura organizzativa, sia pur minima, idonea e, soprattutto, adeguata alla realizzazione degli obiettivi criminosi;

c) dall'indeterminatezza del programma criminoso, diretto alla commissione di una serie indeterminata di delitti;

d) dall'*affectio societatis*, consistente nella coscienza e nella volontà dei partecipi di essere associati ai fini dell'attuazione di un programma criminoso indeterminato.

Alla luce di quanto evidenziato si può affermare che i rapporti occasionali con soggetti terzi si prestano, eventualmente, ad una qualificazione in termini concorsuali, ai sensi degli artt. 110 e ss. c.p., mentre non possono rientrare nello spettro applicativo della fattispecie di associazione per delinquere ai sensi dell'art. 416 c.p.
Conseguentemente sono stati analizzati tutti i rapporti con soggetti esterni, tendenzialmente stabili, che possono astrattamente dar luogo a fatti di associazione per delinquere.

Si pensi a titolo esemplificativo ai:

- rapporti con i fornitori, ove, oltre alla frode fiscale, potrebbero astrattamente venire in rilievo fatti ripetuti di ricettazione; ○ rapporti con i consulenti ove, oltre alla frode fiscale, potrebbero venire in rilievo reati di varia natura; ○ rapporti con le società del gruppo, ove, oltre alla frode fiscale, potrebbero venire in rilievo reati di varia natura.

3.1.3 Le ipotesi di reato non configurabili in relazione ad ambiente S.r.l.

L'attività di analisi caratterizzante l'individuazione delle aree di rischio ha permesso di constatare che taluni reati non sono configurabili neppure in astratto in relazione alla realtà operativa di **ambiente S.r.l.**

- A tal riguardo, in particolare, **i reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico di cui all'art. 25 *quater* del *Decreto*** non sono stati ritenuti applicabili, in quanto sarebbe risultato oltremodo difficoltoso effettuare l'individuazione delle aree di rischio seguendo la medesima metodologia adottata in relazione agli altri reati presupposto previsti dal *Decreto*. Ciò in quanto si tratta di una tipologia caratterizzata dal riferimento finalistico della condotta suscettibile di applicabilità alla quasi totalità dei reati previsti dal nostro ordinamento. Risulta, inoltre, poco conciliabile con il tipo di attività svolta dalla società;

- in riferimento al reato di "*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*" (c.d. infibulazione), previsto dall'art. 583 *bis*, c.p., richiamato dall'art. 25 *quater.1* del *Decreto*, si è ritenuto che la condotta punita non può rientrare, in alcun modo, nel settore di attività proprie del *business* aziendale;

- in riferimento ai reati presupposto contemplati dall'art. 25 *quinquies* del *Decreto* si è individuato un profilo di rischio, seppure assai remoto, esclusivamente in riferimento alle fattispecie previste dagli artt. 600 (*riduzione e mantenimento in schiavitù*), 600 *quater* (*detenzione materiale pornografico minorile*), 601 (*tratta di persone*) e 603 *bis* (*intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*), c.p.;

- i reati c.d. di "*market abuse*", previsti dall'art. 25 *sexies* del *Decreto*, non sono stati tenuti in considerazione, in quanto **ambiente S.r.l.** non è una società quotata;

- in riferimento all'art. 25 *bis 1* del *Decreto* non sono state prese in considerazioni le fattispecie previste dagli artt. 516 e 517 *quater*, c.p., in quanto applicabili a società che producono e/o commercializzano prodotti alimentari o agroalimentari.

3.1.4 Attività riferibile al vertice aziendale

Come anticipato nella premessa al presente *Modello*, il reato da cui può scaturire, ai sensi del *Decreto*, la responsabilità dell'ente può essere realizzato tanto da un soggetto in posizione apicale, quanto da un sottoposto alla sua direzione o vigilanza.

Gli amministratori, i direttori generali, i sindaci, etc. sono destinatari naturali delle previsioni normative incriminatrici per le quali è configurabile la responsabilità ai sensi del *Decreto*.

Infatti, alcuni dei reati ai quali il *Decreto* ricollega la responsabilità amministrativa dell'ente sono reati cc.dd. *propri*, ovvero reati che possono essere realizzati esclusivamente dai soggetti che posseggono una determinata qualifica soggettiva, nello svolgimento delle peculiari attività ad essa connesse (ad esempio, per le false comunicazioni sociali i soggetti attivi individuati dalla norma incriminatrice sono esclusivamente gli amministratori, i direttori generali, il direttore preposto alla redazione dei documenti contabili, i sindaci, i liquidatori e coloro ai quali, per effetto dell'art. 2639 c.c., si estende la qualifica soggettiva in ragione delle concrete funzioni esercitate di fatto).

3.2 Controlli a presidio delle attività a rischio

Sulla scorta delle indicazioni contenute nelle *Linee guida di Confindustria*, nonché delle *best practices* internazionali è stato elaborato dalla società un sistema di controlli che prevede, con riferimento alle attività sensibili ed ai processi strumentali individuati:

- principi generali di controllo relativi alle attività a rischio;
- protocolli specifici applicati alle singole attività a rischio.

3.2.1 Controlli generali

Il sistema dei controlli adottato dalla società è stato realizzato applicandosi alle singole attività sensibili i principi di controllo di seguito partitamente definiti:

− **regolamentazione**: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

− **tracciabilità**: *i*) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; *ii*) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali;

− **segregazione dei compiti**: separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;

− **procure** e **deleghe**: i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: *i*) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendosi, ove richiesta, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; *ii*) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della società.

Lo svolgimento delle attività aziendali, nel cui ambito può astrattamente essere realizzato taluno dei reati contemplati dal *Decreto*, è presidiato da un adeguato sistema di poteri di firma, migliorato ed implementato in sede di predisposizione del presente *Modello*.

3.2.2 Controlli specifici

A fronte delle principali attività a rischio sono stati individuati specifici **protocolli** a presidio delle stesse, all'interno dei quali sono state richiamate espressamente specifiche procedure aziendali rilevate in sede di intervista e/o implementate appositamente in corso di redazione del presente *Modello*. Si rinvia sul punto ai *Protocolli* allegati (All. n. 6).

3.3 Codice etico

Il Codice Etico rappresenta l'insieme dei precetti costituenti le linee guida dell'attività imprenditoriale; esso ha la funzione di indirizzare l'attività sociale in modo da renderla eticamente corretta.

Il Codice Etico ha ad oggetto l'attività riferibile sia all'organizzazione imprenditoriale *in toto*, sia a quella posta in essere dal singolo individuo: infatti, da un lato individua i valori generali cui deve ispirarsi la *corporate*, dall'altro evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri propri di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella società, per conto della società o con la stessa.

Grazie al suo ruolo di implementazione dell'etica all'interno dell'azienda, il Codice Etico garantisce reputazione all'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno.

D'altronde, l'adozione di principi etici rilevanti costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo così come descritto nel *Decreto*; infatti, il Codice Etico adottato dalla Società costituisce parte integrante del presente *Modello* (All. n. 3).
L'adozione del Codice Etico è espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri clienti e dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua di un elevato *standard* delle professionalità interne;
- l'interdizione di quei comportamenti in contrasto, non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che **ambiente S.r.l.** intende promuovere.

L'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, fornitori, *partners* commerciali, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con la Società.

3.4 Sistema disciplinare

Un punto qualificante del *Modello* è costituito da un adeguato sistema disciplinare, che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme del *Modello* stesso e dei suoi elementi costitutivi (All. n. 4).

Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento sia penalmente rilevante., potendo compromettere la stabilità e l'affidabilità del modello organizzativo predisposto e minare la credibilità della società verso l'esterno.

3.5 Comunicazione e diffusione del Modello – formazione del personale

La società, al fine di dare efficace attuazione al *Modello*, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del *Modello* non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'OdV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di «*promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello"*, nonché di *"promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali*»

Ogni dipendente è tenuto a:

- □) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del *Modello*;
- □□) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- □□□) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del *Modello*, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione **ambiente S.r.l.** intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del *Modello* da parte dei

dipendenti, con grado di approfondimento diversificato, a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

E' garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il *Modello*, - con particolare rif. alla Parte Speciale, completa di tutti i Protocolli aziendali, al sistema disciplinare e al regolamento Odv - direttamente sull'*Intranet* aziendale, in un'area dedicata al *Decreto*. Mentre sul sito della società, accessibile erga omnes, è garantita la possibilità di consultare il Modello, con particolare riferimento alla Parte Generale, Parte Speciale e Codice Etico.

3.5.1 Comunicazione

Sarà effettuata una comunicazione (Informativa sul Modello di Organizzazione, gestione e controllo di ambiente srl, ai sensi del D. Lgsl.231/01, di seguito "Informativa sul Mogc") a tutto il personale, via *e-mail* e, quindi, caricata su un portale dedicato (GIS paghe), al quale i dipendenti accedono con proprie credenziali, in cui si darà atto:

- dell'avvenuta adozione del *Modello* con la specifica della data di adozione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione;
- dell'indicazione del percorso da seguire per poter consultare il Modello organizzativo, accessibile a tutto il personale;
- dei nominativi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- dell'indirizzo di posta elettronica dedicato all'Organismo di Vigilanza a cui è possibile inviare segnalazioni di inosservanza del *Modello* e altre comunicazioni utili all'attività dello stesso.

3.5.2 Corsi di formazione

Inoltre, la società, a seguito dell'approvazione del *Modello organizzativo* da parte del Consiglio di Amministrazione, al fine di agevolarne la comprensione, organizzerà specifici corsi di formazione da tenersi in aula con personale specializzato.

I corsi saranno rivolti a tutto il personale, ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. I temi trattati saranno gli stessi, si diversificheranno solo per il grado di

approfondimento, a seconda della posizione e del ruolo ricoperto dai dipendenti e collaboratori della società.

In particolare, gli argomenti oggetto delle sessioni formative saranno:

- presentazione ed approfondimento dei principi generali previsti dalla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti (D.lgs., 231/2001);
- analisi delle singole categorie/fattispecie di reato previste dalla normativa in esame, con particolare riguardo a quelle correlate alle attività sensibili riscontrate nella realtà aziendale di riferimento;
- presentazione del *Modello organizzativo* adottato dalla Società;
- esame ed approfondimento dei protocolli e delle procedure richiamati quali elementi di controllo delle attività a rischio reato;
- presentazione ed analisi del Codice Etico e del sistema disciplinare adottato.

La partecipazione al corso è obbligatoria, pena l'applicazione di una sanzione tra quelle previste dal sistema disciplinare allegato al presente *Modello* (All. n. 4).

Al termine di ogni sessione formativa, ciascun partecipante dovrà firmare un modulo di attestazione della presenza al corso e compilare obbligatoriamente un questionario di valutazione riportante domande inerenti le materie trattate. Nel caso in cui il risultato del questionario dovesse risultare insoddisfacente, il singolo discente sarà obbligato a ripetere il corso.

Tutto il materiale utilizzato nei corsi di formazione (materiale didattico, questionari, moduli di presenza, ecc.) dovrà essere archiviato e conservato a cura dell'incaricato preposto alla informazione e formazione del personale.

Ai nuovi dipendenti:

- dovrà essere resa consegnata, all'atto dell'assunzione e sottoscrizione del contratto di lavoro, la comunicazione Informativa sul Mogc di ambiente srl di cui al precedente 3.5.1, che il neo-assunto controfirmerà, quale dichiarazione di conoscenza e manifestazione di impegno ad osservare i principi espressi nel *Modello*;
- dovrà essere somministrato tempestivamente, e comunque entro il primo semestre dall'assunzione, un corso di formazione specifico nei termini sopra esposti.

La società provvederà ad organizzare ulteriori corsi di formazione o, comunque, a fornire adeguate informazioni ai propri dipendenti e collaboratori nell'ipotesi di emanazione di nuove norme in materia di reati presupposto od altre novità di tipo legislativo e regolamentare, che abbiano riflessi sul *Modello* e/o sui protocolli e le procedure di applicazione.

3.5.3 Comunicazione e formazione per intervenute modifiche del Modello Organizzativo

Ogni qual volta il *Modello organizzativo* subisca modifiche di qualsiasi natura (procedurale, normativo o organizzativa, ecc.), l'Amministratore Delegato dovrà provvedere tempestivamente a:

- comunicare tramite *e-mail* a tutto il personale le modifiche;
- far aggiornare la documentazione consultabile dai dipendenti sulla sezione di *intranet* dedicata al *Modello organizzativo*;
- far organizzare specifiche sessioni di aggiornamento.

3.5.4 Comunicazione a terzi

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi generali del Modello adottato da ambiente srl viene svolta anche a favore di soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o rapporti commerciali in genere (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati, clienti e fornitori), i quali potranno accedere e prendere conoscenza del contenuto della Parte Generale del Mogc e del Codice Etico di ambiente srl, mediante la consultazione della documentazione pubblicata sul sito internet della Società.

3.6. Aggiornamento e adeguamento del *Modello*

A norma dell'art. 6, del *Decreto*, il Consiglio di Amministrazione di **ambiente S.r.l.**, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, sovraintende all'aggiornamento e all'adeguamento del *Modello*.

Con lo spirito di mantenere nel tempo un *Modello* efficace ed effettivo, gli eventi che potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del *Modello* stesso, sono riconducibili, a titolo esemplificativo, a tali categorie:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;

- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del *Modello* a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del *Modello*, ivi comprese, le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica".

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del *Decreto* – segnatamente dell'art. 6, co.1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati, individuati dall'art. 5, co. 1 lett a), D.Lgs., n. 231/2001 (cc.dd. soggetti apicali), se l'organo dirigente ha, fra l'altro, nominato un Organismo di Vigilanza, interno all'ente (di seguito, "OdV"), che sia incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del *Modello* e di curarne l'aggiornamento.

In particolare, anche sulla scorta delle prescrizioni contenute nelle *Linee-guida* di Confindustria, l'effetto esimente per l'ente è condizionato a che l'ODV:(indipendentemente dal fatto che si tratti di un organo interno o esterno alla
Società) sia in posizione di terzietà e indipendenza rispetto agli organi dell'ente, dovendo essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- ➢ vigili sull'effettività, sull'adeguatezza e sulla permanenza dei requisiti di solidità e funzionalità del *Modello*, nonché sulla sua concreta osservanza;
- ➢ curi l'aggiornamento del *Modello* medesimo, fornendo suggerimenti e proposte di adeguamento agli organi o funzioni aziendali deputati a darvi attuazione e verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte .

Inoltre, affinché sia esclusa la responsabilità dell'ente è necessario che l'OdV abbia sufficientemente adempiuto ai propri compiti di vigilanza. In sintesi, l'attribuzione di poteri all'OdV, unitamente al corretto ed efficace esercizio degli stessi, rappresenta presupposto indispensabile per l'esonero dell'ente dalla responsabilità prevista dal *Decreto*.

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al *Decreto* e alle *Linee Guida di Confindustria*, l'O.d.V. di Ambiente, per l'efficace svolgimento delle funzioni attribuite, deve essere in possesso dei requisiti di:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

4.1.1 Autonomia ed indipendenza

Nell'esercizio della libertà di scelta assicurata dal *Decreto*, tenuto conto delle dimensioni della società e della complessa articolazione della sua attività di impresa, **ambiente S.r.l.** ha deciso di costituire un OdV composto da tre membri, di cui due esterni ed uno interno. L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo, così da evitare la sovrapposizione della figura del controllore a quella del controllato.

Ciò significa, da un lato, che l'iniziativa di controllo dell'OdV non deve subire alcuna forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (in particolare, dell'organo gestorio) e, dall'altro lato, che l'OdV deve essere sprovvisto di compiti operativi, e, compreso il membro interno, non deve essere in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né trovarsi in condizione di dipendenza gerarchica relativamente ai settori oggetto di controllo.

Ne discende che l'OdV deve essere inserito come unità di *staff* nella posizione più elevata possibile, dovendo rapportarsi direttamente con l'organo amministrativo.

L'indipendenza, poi, deve essere assicurata da una serie di condizioni soggettive e oggettive. In primo luogo, ai membri dell'OdV si applicano le cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2382 c.c., nonché quelle derivanti dalla condanna, anche non definitiva, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto. Essi, inoltre, non devono essere legati alla società e/o ai suoi esponenti apicali da alcun vincolo di coniugio, di parentela o di affinità entro il quarto grado, ovvero da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.In secondo luogo, al fine di assicurarne l'indipendenza, i membri dell'OdV:

- sono revocabili dalla carica solo per giusta causa;
- durano in carica per un triennio, sul presupposto che tale termine sia sufficientemente lungo da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con gli organi di vertice della società da cui potrebbero scaturire "situazioni di dipendenza"; dispongono di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento dei loro compiti e funzioni. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione di **ambiente S.r.l.** attribuisce all'OdV, sulla base delle indicazioni del medesimo, una dotazione per le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni, rispetto alla quale l'Organismo fornisce annualmente adeguata rendicontazione.

4.1.2. Professionalità nell'espletamento dei compiti istituzionali.

I membri dell'OdV sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, con particolare riguardo a quelle in tema di analisi dei sistemi di controllo ed a quelle di tipo giuridico (segnatamente, di stampo penalistico).

Essi, comunque, possono altresì avvalersi del supporto tecnico di tutte le strutture della società, nonché di consulenti esterni.

Per le specifiche tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro l'OdV si avvale 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 primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio). Per le tematiche ambientali l'OdV si avvale di tutte le risorse competenti di **ambiente S.r.l.**

I componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del *Modello* da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale. Si legge nelle *Linee Guida di Confindustria* che «*questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico*». È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche

di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza del *Modello* o dei protocolli e delle procedure applicativi, nonché della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

4.1.3 Continuità di azione

Per garantire l'efficace attuazione del *Modello* è necessaria la presenza di una struttura che eserciti in maniera assidua le funzioni di vigilanza.

L'OdV opera presso la Società, esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi, almeno una volta al mese, per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

L'OdV cura la predisposizione e la conservazione di adeguata documentazione dell'attività svolta.

4.2 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del *Modello*, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del *Decreto*.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri: verificare, sulla base del Piano di attività approvato con cadenza annuale, l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal *Decreto*, proponendo eventuali aggiornamenti del *Modello*, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;

- monitorare, sulla base del Piano di attività approvato, la validità nel tempo del *Modello* e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare al Consiglio di Amministrazione e di verificare successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;

- valutare, sulla base del Piano di attività approvato, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e delle procedure;

- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato, ovvero anche attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al *Modello*;

- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di *follow-up*;

- effettuare, anche tramite apposita programmazione degli interventi, una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma;

- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni competenti – il sistema di deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno od ai sub-responsabili;

- definire e curare, in attuazione del *Modello*, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire modalità di comunicazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;

- vigilare sull'effettiva applicazione del *Modello* e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;

- attuare, in conformità al *Modello*, un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti che consenta all'Organismo di riferire agli stessi in merito all'efficacia e all'osservanza del *Modello*;

- comunicare tempestivamente al CdA le eventuali infrazioni alle disposizioni normative e procedurali che possono dare luogo a reati di cui al *Decreto*;

- promuovere, attraverso l'Unità Organizzativa Risorse Umane, presso le competenti strutture aziendali un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del *Modello*;

- monitorare che i responsabili interni delle aree a rischio reato siano edotti sui compiti e sulle mansioni connesse al presidio dell'area ai fini della prevenzione della commissione dei reati di cui al *Decreto*;

  verificare periodicamente, con il supporto delle altre strutture competenti, la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del *Modello* da parte dei destinatari;

- comunicare eventuali violazioni del *Modello* agli organi competenti in base al sistema disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'OdV sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del *Decreto*;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando quanto previsto per l'assegnazione di incarichi di consulenza;

- verificare che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;

- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;

- richiedere informazioni a consulenti esterni, *partner* commerciali e revisori nell'ambito delle attività svolte per conto della Società;

- delegare uno o più specifici compiti ai suoi membri, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo;

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle proprie riunioni e della tipologia di controlli da svolgere, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli stessi, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;

- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività aziendale e sulle norme comportamentali;

- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del *Decreto*, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;

- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, fermo restando che tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;

- accedere liberamente presso qualsiasi struttura della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal *Decreto*, da tutto il personale dipendente e dirigente;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando il controllo del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza del suo intervento, in ragione della responsabilità ultima gravante sull'organo gestorio per il funzionamento e l'efficacia del *Modello*.

Per quel che concerne il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza istituito presso **ambiente S.r.l.** si rinvia allo Statuto allegato (All. n. 2).

4.3 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV invierà all'Amministratore delegato ovvero al Consiglio di Amministrazione, mediante trasmissione via pec, i verbali delle sedute periodiche, contenenti relazione scritta relativa all'attività svolta.

L'OdV deve riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del *Modello* poste in essere dall'Amministratore Delegato, da Dirigenti della società o da membri del Collegio Sindacale;

- Collegio Sindacale eventuali violazioni del *Modello* poste in essere dalla società di revisione ovvero da membri del Consiglio di Amministrazione, affinché adotti i provvedimenti previsti dalla legge.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, co. 2, lett d), del *Decreto* impone la previsione nel *Modello* di obblighi informativi nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del *Modello* stesso.

L'OdV è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del presente *Modello*. L'art. 6 comma 2-bis lettera a) stabilisce che i modelli 231 prevedono uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati, 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. L'art. 6 comma 2-bis lettera b) prevede almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

A tal fine sono stati istituiti:

- un canale informativo dedicato (odvambientesrl@ambientesc.it) per le suddette segnalazioni;
- canale interno per la segnalazione di illeciti (whistleblowing) in ottemperanza al D.Lgs. 24/2023, il cui gestore è stato identificato in un soggetto esterno alla società. Si prevede che, nel caso in cui la segnalazione riguardi uno dei reati che rientrano negli art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, il gestore è tenuto a inoltrare la segnalazione all'OdV.

È previsto il divieto da parte dell'OdV e dei destinatari del modello di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Sono, altresì, vietate misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni compreso il licenziamento ritorsivo o discriminatorio. 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 lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, sarà onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il sistema disciplinare di cui all'Allegato 4 prevede che le sanzioni possano essere adottata sia 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.

Come previsto dalle *Linee Guida di Confindustria* e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni: - **(a) flussi informativi ad hoc; - (b) informativa periodica.**

In ogni caso le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta.

(a) *Flussi informativi ad hoc*

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

- notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo.

Così come previsto dallo Statuto dell'OdV, l'obbligo di informazione ha per oggetto:

i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;

- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal *Decreto*;

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del *Modello* con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- i rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del *Decreto*;

- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei destinatari e la Società;

- eventuali infortuni sul luogo di lavoro ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro.

- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;

- la commissione di illeciti amministrativi;

- comportamenti non in linea con il *Modello* e con i relativi protocolli; variazioni o carenze delle procedure;

- variazioni o carenze nella struttura aziendale;

- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati.

L'OdV può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del *Modello*, e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la società di revisione.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

(b) *Informativa periodica*:

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente, dovranno essere periodicamente comunicate all'Organismo, da parte dei responsabili delle unità organizzative di **ambiente S.r.l.,** le informazioni definite nelle schede dei flussi informativi predisposte dall'OdV. A titolo di esempio le schede richiedono di comunicare:

- le notizie relative alle variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del *Modello*;

- l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;

- la documentazione relativa alla richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici;

- le operazioni infragruppo che comportino acquisto o cessione di beni o servizi a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- la documentazione relativa agli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali svolti dalla società o società all'uopo incaricate;

- eventuali verbali di ispezione in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo (es. ARPA, ASL, etc.) e ogni altro documento rilevante in materia ambientale;

- i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di sicurezza e salute, così da consentire l'assunzione delle misure necessarie ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.

ALLEGATI

1. Elenco reati presupposto 231

2. Statuto dell'Organismo di Vigilanza

3. Codice Etico

4. Sistema Disciplinare

5. Parte Speciale con allegati Protocolli/Procedure e Matrice per analisi e valutazione rischi reati 231.