

## PARTE GENERALE

### 1.- CAPITOLO PRIMO


#### 1.1. - Premesse e Obiettivi

Il Progetto '**Compliance della Società SENESI spa**' al Decreto Legislativo n. 231/01 nasce dall'esigenza di adeguare la struttura organizzativa della società alle prescrizioni normative di una tra le più rilevanti e profonde Riforme della legislazione penale-societaria dell'ultimo decennio che ha inciso notevolmente sul sistema dei controlli interni, sulla trasparenza e sulla legalità dell'agire imprenditoriale nell'ottica dello sviluppo e del rafforzamento dell'etica d'impresa, messa a dura prova dai recenti scandali finanziari internazionali.

E'infatti fermo intendimento dell'Organo amministrativo, attraverso la formale adozione del **Modello Organizzativo e Gestionale** (di seguito il **Modello** idoneo a prevenire, in funzione general-preventiva, comportamenti illeciti, penalmente rilevanti), adottare un sistema di regole e modelli comportamentali per armonizzare i principi di buon governo societario e di correttezza amministrativa con la cultura della legalità, valorizzando precise scelte gestionali il cui cardine è rappresentato dal concetto di '*responsabilità sociale*'.

A tal proposito **SENESI**, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e dell'attività aziendale, ha deciso di percorrere la strada, indicata dalla dottrina più autorevole, che ha sottolineato il passaggio culturale del **Modello Organizzativo** da mero strumento di esonerazione dalla responsabilità amministrativa (ma a tutti gli effetti 'penale') della Società in relazione alla commissione dei reati previsti dalla normativa vigente, a vero e proprio atto di '*responsabilità sociale*' con conseguenti inevitabili benefici nei confronti di utenti, soci, dipendenti, creditori e, in generale, di tutti coloro i cui interessi sono in qualche modo in relazione all'attività della detta società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale e la diffusione di principi e di valori etici hanno altresì il triplice effetto di: (i) accrescere la fiducia e la reputazione di **SENESI** nei confronti della collettività; (ii) assolvere, nel contempo, una funzione normativa, conformando i processi decisionali di chi opera quotidianamente in favore della Società alle prescrizioni di legge; (iii) prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto n. 231/01.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 2 di 35

In conseguenza di tali profonde convinzioni **SENESI** ha dato avvio a tutte le attività necessarie al fine di rendere il proprio sistema di procedure, regole, controlli e vigilanza interni, conforme ai requisiti di cui al

Decreto Legislativo n. 231/01, in perfetta coerenza con i principi ben radicati nella propria cultura di governo e nelle regole di *corporate governance*.

## 1.2. - Funzioni del Modello Organizzativo

La costruzione di un sistema strutturato, ordinato e organico di regole e di procedure nonché la previsione di specifiche procedure per le attività di controllo, da esercitarsi anche in via preventiva, al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto, rappresenta lo scopo del **Modello**.

Attraverso l'analitica individuazione e mappatura delle aree di attività a rischio, in buona sostanza il **Modello** si propone:

- di indurre, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito suscettibile di sanzioni, in caso di violazione delle disposizioni penali di cui al Decreto, non soltanto nei propri confronti ma anche verso l'azienda;
- di sottolineare che qualsiasi comportamento illecito è fermamente condannato da **SENESI** non soltanto se costituisce reato ed è contrario alla Legge, ma anche qualora integri un comportamento contrario ai valori e ai principi etico-sociali recepiti dalla società, anche attraverso la formale adozione del Codice Etico, con l'applicazione delle conseguenti sanzioni;
- di consentire a **SENESI** di intervenire con immediatezza e tempestività nell'individuazione delle cause di rischio, anche potenziale, di commissione di reati a vantaggio o nell'interesse dell'ente, nonché nell'attività di prevenzione e contrasto degli illeciti nell'espletamento della propria *mission* aziendale.

Ciò premesso, giova aggiungere che i principi generali cui dovrà ispirarsi il **Modello** sono:

- (i) individuazione delle attività a rischio;
- (ii) sensibilizzazione e diffusione delle regole e delle procedure;
- (iii) definizione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità;

(iv) segregazione delle attività;

(v) verifica documentale delle attività a rischio e conseguente tracciabilità dei processi decisionali;

(vi) esistenza di disposizioni aziendali e procedure, formalizzate e dettagliate, per lo svolgimento delle attività sensibili.

## 2.CAPITOLO SECONDO

### DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE

#### Elementi del Modello di *Governance* e dell'assetto organizzativo

##### 2.1. - Cenni generali, *Governance* e Assetto Organizzativo

**SENESI** ha sede in Via Ungheria n.20 nel Comune di Porto Sant'Elpidio (FM) mentre la sede amministrativa è in Via Romagna n.29 nel Comune di Morrovalle (MC), dove sono ubicati gli uffici e la Direzione.

**SENESI** ha trasformato, in data 1 settembre 2008, la propria forma societaria, da SRL a SPA .

Le informazioni più rilevanti ai fini del *Progetto Compliance 231* in merito alla struttura e alla *governance* della Società sono di seguito riassunte.

La società detiene un *know how* qualificato nella realizzazione e gestione degli impianti di discarica per rifiuti non pericolosi e dispone di un sistema complesso che consente di coprire tutto il ciclo del rifiuto nonché di gestire al contempo le esigenze dei territori nei quali opera.

Le attività svolte sono, in sintesi, le seguenti:

- *Costruzione e gestione di discariche per l'eliminazione di rifiuti non pericolosi;*
- *Costruzione e gestione di impianti di riciclaggio, di incenerimento e parziale recupero di rifiuti;*
- *Raccolta, trasporto, trattamento ed inertizzazione dei rifiuti stessi.*

Alla data di consegna della presente Bozza, **SENESI** gestisce:

- l'impianto di discarica per rifiuti non pericolosi di Morrovalle (Mc), località Colli Asola, dove vengono smaltiti i rifiuti urbani ed assimilati (RSU/RSA) prodotti nell'ATO n.3 della Provincia di

Macerata e dal COSMARI (consorzio obbligatorio per lo smaltimento dei rifiuti) nonché tutti i rifiuti speciali non pericolosi prodotti dalle aziende della suddetta provincia;

- l'attività di raccolta e trasporto di rifiuti nei Comuni di Aversa, Castelvolturno, Giugliano, Arzano e di altri limitrofi. In particolare in questi territori **SENESI** effettua il servizio di raccolta integrata dei rifiuti urbani ed assimilati, raccolta differenziata dei materiali a valorizzazione specifica, presso le utenze domestiche, utenze specifiche e servizi similari, trasporto ad impianti autorizzati di recupero - trattamento - smaltimento e servizi di igiene urbana. La direzione operativa di tali servizi è ubicata negli uffici della società siti in Aversa, in via Nobel n. 265.

Alla data di redazione del presente documento, l'impianto della discarica di Morrovalle, si trova nella fase preliminare della post-gestione, in quanto dopo aver esaurite le quote abbancabili disponibili si sta procedendo alla copertura finale delle aree per poter successivamente avviare la fase di post coltivazione.

\*\*\*

Per SENESI lo Statuto costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo della Società.

I soggetti deputati alla *governance* aziendale sono: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e tutta la struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma.

I principi del governo societario posti dallo Statuto e dalle deleghe, l'assetto organizzativo, gli strumenti gestione e di controllo sono descritti anche nelle procedure aziendali facenti parte dei Sistemi di gestione per l'ambiente EMAS e per la sicurezza sul lavoro OHSAS 18001 per gli aspetti dei processi inerenti tali tematiche<sup>1</sup>.

## **ASSEMBLEA DEI SOCI**

Il capitale sociale è di euro 1.500.000,00 diviso in azioni nominative del valore nominale di euro 1.000,00 ciascuna.

È detenuto in maniera totalitaria (100%) dalla RB SRL.

L'Assemblea, sia essa ordinaria o straordinaria, delibera sulle materie riservate dalla legge e dallo statuto societario.

---

<sup>1</sup>I principi generali ed il sistema dei controlli interni della Società sono illustrati nelle procedure del sistema di gestione per l'ambiente EMAS e per la sicurezza sul lavoro OHSAS 18001, nelle istruzioni e nei protocolli. Tutti i documenti sopra citati sono stati esaminati ai fini del presente modello.

In particolar modo, l'Assemblea ordinaria ha competenza inderogabile in merito all'approvazione del bilancio, alla determinazione del compenso degli amministratori e sindaci, alla delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci, alla assunzione di partecipazioni in altre società. Lo statuto riserva, invece, all'Assemblea straordinaria le competenze in materia di modifiche dello statuto, nomina e sostituzione dei poteri dei liquidatori, emissioni di strumenti finanziari, di prestiti obbligazionari convertibili e non convertibili, la costituzione di patrimoni destinati.

### **L' ORGANO AMMINISTRATIVO**

La gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli amministratori che compiono tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione.

A norma dello Statuto, la società può essere amministrata da un amministratore unico o da un consiglio di amministrazione composto da 2 (due) a 5 (cinque) membri.

Al momento attuale essa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri.

### **IL COLLEGIO SINDACALE**

Il Collegio Sindacale si compone di tre sindaci effettivi (tra cui viene nominato il Presidente del collegio stesso) e due supplenti nominati dall' assemblea.

Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

## **3.CAPITOLO TERZO**

### **IL DECRETO LEGISLATIVO 08/06/2001 N. 231: CENNI NORMATIVI**

#### **3.1. - Introduzione**

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dando attuazione alla legge delega 29 settembre 2000, n. 300<sup>2</sup>, ha introdotto in Italia, nel solco dell'esperienza statunitense dei 'Compliance Programs' ed in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo<sup>3</sup>, la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato derivante dalla commissione - o tentata commissione - di determinate fattispecie di illecito penale nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, che si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 231/2001, in virtù del principio di cui all'art. 27 della Costituzione ("La responsabilità penale è personale") gli enti (associazioni, società, ecc.) erano immuni da conseguenze sanzionatorie in caso di reati commessi nell'interesse degli stessi, fatta eccezione per l'eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento di multe o


<sup>2</sup>Il d.lgs. 231/2001 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140; la L. 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale (suppl. ord.) del 25 ottobre 2000, n. 250.

<sup>3</sup> La L. 300/2000 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base all'art. K.3 del Trattato dell'Unione europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (fatta a Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (fatto a Dublino, 27 settembre 1996);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea (fatta a Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (fatta a Parigi, 17 dicembre 1997).

La L. 300/2000 conteneva inoltre la delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica, resasi necessaria in quanto, fra gli obblighi convenzionali assunti dall'Italia vi era anche quello dell'introduzione di una responsabilità degli enti collettivi. Tale responsabilità non era esplicitamente menzionata né dalla Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee e dal relativo primo Protocollo né dalla Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea: entrambe sembravano limitarsi a prevedere che ciascuno Stato membro prendesse le misure necessarie per introdurre una responsabilità penale dei dirigenti delle imprese o di qualsiasi persona in esse detentrici di un potere di decisione o di controllo, nel caso di commissione dei reati di cui alle Convenzioni da parte di persona soggetta alla loro autorità.

Tuttavia, il secondo protocollo della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (art. 3, secondo Protocollo Addizionale, 19 giugno 1997) aveva previsto l'obbligo, per ciascuno Stato membro, di introdurre la responsabilità delle persone giuridiche per i delitti di frode, corruzione attiva e riciclaggio di danaro, consumati o tentati da determinati soggetti a beneficio delle persone giuridiche stesse; inoltre, l'obbligo di prevedere una responsabilità delle persone giuridiche era espressamente contemplato dall'art. 2 della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Romano, *La responsabilità amministrativa degli enti, società o associazioni: profili generali*, in *Rivista delle Società*, 2002, 395 ss.). L'Italia non lo ha ratificato, pur avendo emanato, con la legge delega 300/2000 e con il successivo d.lgs. 231/2001, una disciplina che ne ricalca i contenuti utilizzando anche la discrezionalità concessa nel secondo Protocollo Addizionale ai singoli Stati per l'adozione di sanzioni interdittive. L'art. 4 del secondo Protocollo in questione prevede, come principio di carattere generale, l'obbligatoria irrogazione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, di natura pecuniaria, amministrativa o penale. Gli Stati aderenti al secondo Protocollo sono stati lasciati liberi di prevedere altre sanzioni, oltre a quelle sopra citate, quali l'esclusione dal godimento di vantaggi pubblici, il divieto temporaneo o permanente di esercitare un'attività commerciale, l'assoggettamento a sorveglianza giudiziaria e provvedimenti giudiziari di scioglimento. Il legislatore italiano, pertanto, pur non essendo tenuto a prevedere sanzioni interdittive, le ha invece introdotte, senza peraltro aver formalmente ratificato il secondo Protocollo Addizionale (Iannini - Direttore Generale delle Giustizie Penale - Ministero della Giustizia, *Le misure organizzative di prevenzione*, in atti del Convegno *Codici di comportamento aziendali tra diritto pubblico e privato*, Milano, 16 giugno 2003)

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 7 di 35

ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolubilità dell'autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 codice penale)<sup>4</sup>.

La disciplina contenuta nel d.lgs. 231/2001 costituisce dunque un'innovazione radicale nel nostro ordinamento, in quanto per la prima volta le 'persone giuridiche' previste dalla disciplina in oggetto (con le esenzioni soggettive di cui all'art. 3) non possono più dirsi **estranee** a procedimenti penali relativi ai reati commessi a vantaggio o nell'interesse degli enti stessi<sup>5</sup>; il Codice della responsabilità amministrativa dunque, pensato con riferimento all'impresa che persegue un risultato economico lecito, utilizzando strumenti illeciti, rappresenta il punto di partenza per la costruzione di un sistema di etica d'impresa, che i recenti scandali finanziari hanno seriamente minato.

La responsabilità è tuttavia esclusa se la Società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

### 3.2. - Natura della responsabilità

La natura del nuovo tipo di responsabilità introdotto nel nostro ordinamento dal d.lgs. 231/2001 è stata -e resta tuttora - piuttosto dibattuta; il carattere afflittivo delle sanzioni a carico dell'ente, unitamente alla circostanza che tale responsabilità, derivando dalla commissione di un reato, sia accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia pertanto assistita dalle garanzie proprie del processo penale, ha fatto dubitare della natura *amministrativa* di tale responsabilità, al punto che nella stessa Relazione illustrativa si sottolinea la *"nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello*


<sup>4</sup> Art. 196 c.p.: "Obbligazione civile per le multe e le ammende inflitte a persona dipendente. *Nei reati commessi da chi è soggetto all'altrui autorità, direzione o vigilanza, la persona rivestita dell'autorità, o incaricata della direzione o vigilanza, è obbligata, in caso di insolubilità del condannato, al pagamento di una somma pari all'ammontare della multa o dell'ammenda inflitta al colpevole, se si tratta di violazioni di disposizioni che essa era tenuta a far osservare e delle quali non debba rispondere penalmente.*

*Qualora la persona preposta risulti insolubile, si applicano al condannato le disposizioni dell'articolo 136."*

Art. 197 c.p.: "Obbligazione civile delle persone giuridiche per il pagamento delle multe e delle ammende. *Gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo Stato, le regioni, le province ed i comuni, qualora sia pronunciata condanna per reato contro chi ne abbia la rappresentanza, o l'amministrazione, o sia con essi in rapporto di dipendenza, e si tratti di reato che costituisca violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dal colpevole, ovvero sia commesso nell'interesse della persona giuridica, sono obbligati al pagamento, in caso di insolubilità del condannato, di una somma pari all'ammontare della multa o dell'ammenda inflitta.*

*Se tale obbligazione non può essere adempiuta, si applicano al condannato le disposizioni dell'articolo 136."*

<sup>5</sup> In tal senso si veda 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 ed integrate in data 3 ottobre 2002.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 8 di 35

amministrativo *nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia.*"<sup>6</sup>

Quel che è certo è che i principi di legalità, tassatività e tipizzazione dell'illecito, -che rappresentano i principi cardine del diritto penale- sono applicabili anche alla normativa in esame come recentemente ribadito dalla Corte di Cassazione (Sez. III, n. 41329 del 07/10-06/11/2008).

In sintesi: il Legislatore ha introdotto una forma di responsabilità di tipo "amministrativo" ma con numerosi punti di contatto con la responsabilità di natura "penale", come dimostrato anche dal carattere afflittivo delle sanzioni applicabili all'ente.

### 3.3. - Fattispecie di reati cui è connessa la responsabilità amministrativa degli enti


Le fattispecie di reato che - in base al d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni - sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore e possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. delitti contro la **pubblica amministrazione** (quali: corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato: artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001)<sup>7</sup>;
2. delitti contro la **fede pubblica** (quali: falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001);
3. **reati societari** (ad es. false comunicazioni sociali e falso in prospetto) contemplati nell'art. 25-*ter* d.lgs. 231/2001;
4. delitti in materia di **terrorismo, criminalità organizzata** e di **eversione dell'ordine democratico** (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), di cui all'art. 24-*ter* (v. legge n. 94/09) 25-*quater* d.lgs. 231/2001;
5. delitti contro la personalità individuale connessi allo **sfruttamento della prostituzione, alla pornografia minorile** e alla **riduzione e mantenimento in schiavitù**, di cui all'art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001.
6. delitti in **materia di market abuse** (legge n. 62/05);
7. delitti in materia di **mutilazione di organi genitali femminili** (legge n. 07/06);

<sup>6</sup> Per approfondimenti sul tema della natura propria della responsabilità di cui al d.lgs. 231/2001, nonché, più in generale, in ordine alla responsabilità amministrativa degli enti, si vedano, tra gli altri, Gennai-Traversi, *La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato – Commento al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Milano, 2001; Di Pinto, *La responsabilità amministrativa da reato degli Enti*, Torino, 2003; *interesse dell'ente all'esenzione da responsabilità*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 3, 2002, p. 50 ss.;

<sup>7</sup> L'elencazione completa delle fattispecie di reato sarà descritta nella parte speciale.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 9 di 35

8. nuove disposizioni in materia di **repressione dei reati transnazionali** (legge n. 146/07);
9. nuove disposizioni in materia di **salute, sicurezza ed igiene sul lavoro** (introduzione della fattispecie di cui agli art. 25-*septies* d. lgs. 231/01 e repressione dei reati di **omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime**);
10. nuove fattispecie di reato in **ricettazione, riciclaggio, impiego di beni o denaro di provenienza illecita** (d.lgs. n. 231/07);
11. delitti in materia di **industria e commercio** (legge n. 99 del 23/07/09);
12. delitti in materia di **violazione del diritto d'autore** (idem);
13. reato di induzione **a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (legge n. 116/09);
14. delitti **informatici e illecito trattamento di dati** (legge n. 48/08).
15. **il reato denominato 'corruzione tra privati' e l'induzione indebita a dare o promettere utilità** (Legge n. 190/12: nuovi artt. 319-quater cp e 2635 cc);
16. **ireati ambientali** introdotti dal D. Leg.vo n. 121/11.

### 3.4. - Sanzioni

L'apparato sanzionatorio previsto dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra descritti è il seguente:

- sanzioni pecuniarie fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un meccanismo innovativo basato su “quote” -in numero non inferiore a cento e non superiore a mille- e di importo variabile (minimo: Euro 258,22; massimo:

Euro1549,37). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).


Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti<sup>8</sup>.

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 - nei casi più gravi - in via definitiva<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. 231/2001. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale “*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*” La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 così delinea la ratio delle disposizioni in esame: “*Nella piena consapevolezza delle conseguenze (pesantemente) negative che queste sanzioni [interdittive, n.d.r.] proiettano sulla vita e l'attività dell'ente, (...) l'articolo 13 sancisce dapprima che le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, in omaggio ad una esigenza di legalità e di selezione delle fattispecie (più gravi) meritevoli di un simile invasivo corollario sanzionatorio; quindi condiziona l'applicabilità di queste sanzioni all'esistenza di almeno uno dei seguenti requisiti (...) L'altro requisito che determina l'applicazione di sanzioni interdittive è la reiterazione degli illeciti, il cui contenuto è disciplinato dall'articolo 20, al cui commento si fa pertanto rinvio. La ratio della norma è di intuitiva evidenza: la reiterazione degli illeciti costituisce il diapason che segnala la presenza di un ente ormai insensibile alle sole sanzioni pecuniarie e che, anzi, potrebbe giovare della monetizzazione degli illeciti per scaricare sul pubblico le conseguenti esternalità negative (i costi). Ma non basta: la reiterazione è altresì sintomo di un ente che rivela una pericolosa propensione verso la criminalità del profitto o comunque inficiato da gravi carenze organizzative che amplificano il rischio-reato.*”

<sup>9</sup> Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. 231/2001, secondo cui: “*1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di*

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>  Pagina 11 di 35
---	---	--

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*quinquies*), le sanzioni pecuniarie - in termini di importo - e le sanzioni interdittive - intertermini di tempo - sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

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<sup>10</sup>. Si tratta di una particolare ipotesi del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.<sup>11</sup>

### 3.5. - Autori del reato: soggetti in posizione apicale e sottoposti agli stessi

Secondo il d.lgs. 231/2001, 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" (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001<sup>12</sup>);

---

*pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".*

<sup>10</sup> A tale proposito si veda Forlenza, *Disciplina speciale per i reati contro la P.A.*, in *Guida al Diritto*, 2001, n. 26, 78.

<sup>11</sup> Tale disposizione "prevede una riduzione della pena nel caso in cui il colpevole volontariamente impedisca l'evento del reato. A differenza dell'istituto penalistico, il recesso attivo dell'ente non comporta una mera attenuazione del regime sanzionatorio, bensì costituisce una vera e propria causa di esclusione della responsabilità"; così Gennai-Traversi, *op. cit.*, 157.

<sup>12</sup> La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 precisa, a proposito dei soggetti in posizione apicale, quanto segue: "L'utilizzazione di una formula elastica è stata preferita ad una elencazione tassativa di soggetti, difficilmente praticabile, vista l'eterogeneità degli enti e quindi delle situazioni di riferimento (quanto a dimensioni e a natura giuridica), e dota la disciplina di una connotazione oggettivo-funzionale; ciò vale sia in relazione all'ipotesi in cui la funzione apicale sia rivestita in via formale (prima parte della lettera a), sia in rapporto all' "esercizio anche di fatto" delle funzioni medesime (seconda parte della lettera a). A questo proposito, si noti che, ricalcando testualmente la delega, tale locuzione è stata riconnessa alle funzioni di gestione e di controllo; esse devono dunque concorrere ed assommarsi nel medesimo soggetto il quale deve esercitare pertanto un vero e proprio dominio sull'ente. Resta, perciò, escluso dall'orbita della disposizione l'esercizio di una funzione di controllo assimilabile a quella svolta dai sindaci. (...) In definitiva, la locuzione riportata nello schema di decreto legislativo è da proiettare solo verso quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente (è il caso del socio non amministratore ma detentore della quasi totalità delle azioni, che detta dall'esterno le linee della politica aziendale e il compimento di determinate operazioni). Un'interpretazione difforme si sarebbe scontrata contro un eccesso di indeterminatezza della nozione di "controllo di fatto". L'aspetto che merita maggiore attenzione concerne tuttavia l'equiparazione, ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale". La previsione richiama un fenomeno ben noto, ed

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001), la società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>13</sup>.

---

*anzi in via di progressiva espansione; si pensi ai cosiddetti direttori di stabilimento che, nelle realtà aziendali medio-grandi, sono molto spesso dotati di una forte autonomia gestionale e sottratti al controllo delle sedi centrali. La collocazione di questi soggetti all'interno della lettera a) e quindi come soggetti apicali, è suggerita, oltre che dall'osservazione del dato empirico, anche da considerazioni di natura sistematica: come noto, infatti, la figura ha da tempo trovato ingresso nel nostro ordinamento, in materia di sicurezza sul lavoro, dove pure affonda la sua ratio nella tendenziale comunione tra poteri-doveri e responsabilità."*


Sullo stesso tema si vedano anche, fra gli altri, Gennai-Traversi, *op. cit.*, 40 ss., Paliero, *Il d.lgs. 8 giugno 2001, n.231: da ora in poi ...*, *cit.*, 847.

<sup>13</sup>La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001, afferma quanto segue: "Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)."

Si veda inoltre, a tale proposito, Gennai-Traversi, *op. cit.*, 38: "La responsabilità dell'ente è ... esclusa - a norma dell'art. 5, comma 2 - quando gli autori del reato "hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi". Tale previsione, che si colloca come condizione negativa in ordine alla configurabilità della responsabilità dell'ente, è pienamente coerente con l'impostazione sistematica del provvedimento legislativo. L'essere stato il reato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente, recide infatti il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica. In tale fattispecie rimane del tutto indifferente anche l'esistenza di un eventuale vantaggio che l'ente può aver tratto dal reato. E ciò in deroga alla generale statuizione del medesimo art. 5, comma 1."

La Circolare Assonime "La responsabilità amministrativa degli enti", n. 68 del 19 novembre 2002, afferma quanto segue: "La formulazione del citato comma 1 dell'art. 5 (presenza della preposizione disgiuntiva "o") sembra dunque consentire di ritenere gli enti responsabili vuoi quando, pur avendo agito a tal fine, non si sia recato un beneficio all'ente, vuoi quando, pur non avendo agito a tal fine, si rechi un beneficio all'ente. La legge aggiunge tuttavia che l'"ente non risponde se le persone (...) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2). Le due disposizioni non sono di facile coordinamento. La Relazione illustrativa sembra chiarire che l'ente che trae un "vantaggio" da un reato che però non sia stato commesso per perseguire l'interesse dell'ente stesso, non potrebbe essere sanzionato secondo le regole proprie del d.lgs. n. 231. L'esclusività dell'interesse in capo al soggetto che ha compiuto il reato renderebbe, di fatto, irrilevante, ai fini dell'applicazione della sanzione, l'eventuale vantaggio ottenuto di riflesso dall'ente. L'ente è dunque responsabile:

- a) quando coloro che hanno commesso il reato hanno agito per favorire l'ente stesso, anche se dalla condotta criminosa l'ente non ha ricavato alcun vantaggio;
- b) quando ha comunque ricevuto un vantaggio dalla commissione del reato, a meno che non si riesca a dimostrare che coloro che hanno agito erano mossi dall'esclusivo interesse personale (o di terzi)."

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 13 di 35

### 3.6. - Modelli di organizzazione, gestione e controllo

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale la società non risponde se dimostra che (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001):

- 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 di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea, a tale proposito: *“si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell’ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell’ente<sup>14</sup>] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell’ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.”*

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti agli apicali, la società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso l'inosservanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il legislatore (art. 6) delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono:

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

<sup>14</sup> La Relazione illustrativa si esprime, a tale proposito, in questi termini: *“Ai fini della responsabilità dell’ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall’articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione.”*

- 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 ad 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.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede infatti 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."*<sup>15</sup>


Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in date 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari, e da ultimo, ulteriormente integrate lo scorso 26 febbraio 2008 a seguito delle nuove fattispecie di reato introdotte); successivamente altre associazioni, che tutelano le aziende di servizi hanno redatto uno schema generale idoneo ad orientare le aziende nell'elaborazione del Modello, fornendo alcune indicazioni metodologiche ed operative necessarie per individuare le aree di rischio e strutturare il Modello organizzativo (con evidenti analogie alle Linee Guida della Confindustria).

<sup>15</sup> Il comma 2 del medesimo articolo 6 prevede che tali modelli di organizzazione (di cui alla lettera a) del comma 1 dell'art. 6) *"devono rispondere alle seguenti esigenze:*

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello."*

A sua volta, il comma 1 dell'art. 6 prevede che se il reato è stato commesso dai c.d. soggetti in posizione apicale (di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del d.lgs. 231/2001), *"l'ente non risponde se prova che:*

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

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 15 di 35

Le indicazioni operative da seguire per la redazione del modello, sono conformi alle linee guida adottate da Confindustria che, in relazione ai processi di *riskassessment management* prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- individuazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione degli opportuni strumenti generali di controllo, tra cui il codice etico e il sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza.

Indipendentemente dalla possibile revisione dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, preme rilevare che il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 viene formulato secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*": in altre parole, il giudizio di idoneità dovrà essere espresso secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* e non dovrà, pertanto, risultare influenzato dal rilievo empirico che - nonostante l'adozione del modello - il reato sia stato comunque commesso.

Il Giudice dovrà collocarsi, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato<sup>16</sup>.


Sul punto è utile sottolineare il rilevante contributo della Giurisprudenza nell'individuazione delle caratteristiche del Modello -ai fini dell'efficacia dell'esimente di cui all'art. 6-<sup>17</sup>, che deve prevedere, "*in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio*", in quanto i Modelli, quali "*strumenti organizzativi della vita dell'ente devono qualificarsi per la loro concreta e specifica efficacia e per la loro dinamicità*", dovendo "*scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico-formale*".

Come peraltro osservato nella Relazione allo schema del Decreto legislativo 231 "*requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga anche*

<sup>16</sup>Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti*, cit., supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 88 s.

<sup>17</sup>Il Giudice per le Indagini Preliminari del Tribunale di Milano, con ordinanza in data 9/11/04, aveva disposto il commissariamento ex art 15 d. lg. 231, per la durata di un anno, di quattro società di vigilanza accusate di corruzione e truffa aggravata nei confronti di un ente pubblico (Comune) e di organismo di diritto pubblico (Poste Italiane spa); la misura è stata tuttavia sospesa, per due mesi, al fine di consentire il risarcimento del danno provocato.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 16 di 35

efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità"; pertanto il 'Modello' potrà esonerare da responsabilità l'Ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati per il quale é stato elaborato; "il modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all'evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti".

Del resto l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati presuppone un'analisi approfondita della realtà aziendale con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato, dovendo "...sfociare in una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda. In questa analisi dovrà necessariamente tenersi conto della storia dell'ente - cioè delle sue vicende, anche giudiziarie, passate - e delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore, in quanto soltanto un'analisi specifica e dettagliata può consentire un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi e può consentire di progettare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.<sup>18</sup>".

L'analisi della storia dell'ente e della realtà aziendale è dunque imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore frequenza statistica, possono essere commessi nell'ambito della società SENESI spa (di cui si darà ampio conto nella Parte Speciale) e le loro modalità di commissione, quali ad esempio:

- la contrattazione con gli enti pubblici preposti al rilascio delle autorizzazioni necessarie per lo svolgimento dell'attività caratteristica, all'assegnazione degli incarichi dopo l'aggiudicazione degli appalti di servizi e, più in generale, tutti le attività che riguardano i rapporti con i Comuni, ed altri enti pubblici;
- i contatti preliminari e le attività preparatorie con gli stessi enti (partecipazione alla gara; formulazione dell'offerta; sottoscrizione dei contratti; individuazione di aree idonee per la discarica, ecc.) ai fini di cui sopra;
- la gestione di ordini e pagamenti; la rendicontazione e la gestione di fondi e risorse economiche, in generale; la movimentazione di denaro compreso il trasferimento di liquidità, anche da una Funzione all'altra;

<sup>18</sup>Nel caso preso in esame dal Tribunale meneghino particolare attenzione era stata rivolta ai meccanismi di creazione di fondi extracontabili, alle modalità di redazione della contabilità e del bilancio, nonché alle modalità di esecuzione degli appalti e ai relativi controlli.



- irapporti con i fornitori, nessuno escluso;
- l'assunzione del personale impiegato nell'esecuzione del contratto nel caso di aggiudicazione di una nuova gara, il subentro nei contratti e gli incarichi di consulenza;
- l'elaborazione del DVR e l'attività di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori;
- il traffico illecito di rifiuti;
- il concorso nei reati di criminalità organizzata.

## 4.CAPITOLO QUARTO

### L'ORGANISMO DI VIGILANZA


#### 4.1. - Nomina dell'Organismo di Vigilanza e Stralcio della Relazione illustrativa

Sulla scorta delle previsioni del d.lgs. 231/2001 (art. 6, comma 1, lett. b), il soggetto al quale l'organo dirigente deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere *“un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”* (di seguito, l'“Organismo di Vigilanza”).

La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 si limita ad affermare, a tale proposito, che *“L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”*.

Le Linee guida di Confindustria suggeriscono<sup>19</sup> che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione o da altri organi (es. Comitati, ecc.) con funzione di amministrazione e gestione, nonché

<sup>19</sup> Si vedano, in particolare, le pagg. 17-22 delle *Linee guida, cit.*

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 18 di 35

dal Collegio Sindacale<sup>20</sup>, (in realtà oggi ai sensi della Legge n. 183/11 anche i sindaci possono essere nominati quali componenti dell'OdV) in quanto deve trattarsi di organismo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza postulano:

- a. l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, (che può attuarsi ad esempio prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale - es. l'Amministratore Delegato;*
- b. l'assenza, di compiti operativi che -rendendo l'OdV partecipe di decisioni ed attività per l'appunto operative- ne compromettano l'obiettività di giudizio.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il patrimonio di conoscenze teorico-pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni affidate, coniugando l'attività “ispettiva” a quella più propriamente consulenziale. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare -all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche -le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione (approccio di tipo consulenziale); o, ancora,
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- *a posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).

A titolo esemplificativo, le Linee guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:

---

<sup>20</sup> L'orientamento che prevale anche in dottrina, tendeva a scartare l'ipotesi del Collegio Sindacale come possibile Organismo di Vigilanza; infatti, sebbene il Collegio Sindacale - in quanto investito della responsabilità di valutare l'adeguatezza del sistema di controllo interno - sia uno degli “interlocutori istituzionali” dell'Organismo di Vigilanza e pertanto debba essere costantemente informato dall'Organismo di Vigilanza in ordine all'eventuale commissione di reati e alle possibili carenze del modello, sarebbe arduo riscontrarvi i caratteri di struttura interna e di continuità di azione che il legislatore intende attribuire all'Organismo di Vigilanza. Si veda, sul punto, Mattei, *Modelli organizzativi e organismo di controllo come strumenti di prevenzione*, in *Diritto e pratica delle società*, n. 3 – ottobre 2002, 45 ss.

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);
- *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- elementi di psicologia;
- metodi per l'individuazione di frodi.

Alla luce delle considerazioni che precedono, le Linee guida di Confindustria indicano nella funzione di vigilanza sul complessivo sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (del quale il modello organizzativo è una parte) ossia nella funzione di *Internal Auditing* - se ben posizionata, strutturata e dotata di adeguate risorse - la funzione più idonea a svolgere i compiti di Organismo di Vigilanza, soprattutto nel caso in cui tale funzione risulti già esistente ed operante presso la società<sup>21</sup>. A questa funzione viene già attribuito - oltre al compito di effettuare indagini di carattere ispettivo - anche quello di verificare l'esistenza ed il buon funzionamento dei controlli atti ad evitare il rischio di infrazioni alle leggi in generale, tra cui, ad esempio, quelle sulla sicurezza, sulla protezione dell'ambiente ed in materia di tutela dei dati personali, nonché di compiere verifiche in ordine ai comportamenti quotidiani di chi svolge mansioni operative in questi ambiti e che attengono, quindi, in senso lato, anche all'etica individuale ed aziendale.

Secondo la più evoluta dottrina aziendalistica<sup>22</sup>, tale funzione dovrebbe essere collocata, nell'organigramma, alle dirette dipendenze del vertice esecutivo aziendale in quanto deve operare a supporto del vertice stesso sul monitoraggio del sistema di controllo interno, al fine di assicurare l'efficienza e l'efficacia tanto dei controlli quanto delle attività operative aziendali

Inoltre, con riferimento all'attività di tipo ispettivo che la vigilanza sul modello organizzativo comporta (c.d. *compliance e fraud auditing*), deve essere stabilito anche un canale di comunicazione o una linea di riporto verso il Consiglio di Amministrazione.

E' stato quindi sottolineato che l'autonomia presuppone un'indipendenza funzionale dal vertice della struttura delegata, che non è, peraltro, incompatibile con la dipendenza gerarchica dall'alta direzione<sup>23</sup>;

<sup>21</sup> Sembra prevalente anche in dottrina, sulla falsariga di quanto affermato da Confindustria, l'opinione secondo la quale la funzione di *Internal Auditing* potrebbe, comunque, essere incaricata di svolgere anche le funzioni di Organismo di Vigilanza, considerando che la sua stretta interazione con i vertici aziendali non dovrebbe configurare un rapporto di dipendenza gerarchica fra i due organi ma semplicemente stabilire un flusso di comunicazione continuativo e sistematico. Cfr. Martino, *Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, a cura di D'Andrea, De Vivo, Martino, Milano, 2003, 62, che, in generale, si richiama all'Associazione Italiana *Internal Auditors*, *Position Paper – D.L.vo 231/2001 – Responsabilità amministrativa delle società: modelli organizzativi di prevenzione e controllo*, ottobre 2001.

<sup>22</sup> In tal senso, letteralmente, si esprime Confindustria, *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. Lgs. n. 231/2001, cit.*, 21.

<sup>23</sup> Così Circolare Assonime, *La responsabilità amministrativa degli enti*, n. 68 del 19 novembre 2002, 9.

sarebbe quindi possibile prevedere che l'Organismo di Vigilanza debba riportare solo al massimo vertice aziendale (amministratore delegato o presidente operativo) o al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e, eventualmente, anche al Collegio Sindacale.


E' utile a questo punto aggiungere che, secondo quanto recentemente affermato dal Direttore generale della giustizia penale presso il Ministero della Giustizia<sup>24</sup>:

- *“l'organismo si dovrà trovare in una posizione gerarchica la più elevata possibile (dovrà essere collocato a livello di presidente operativo, amministratore delegato, consiglio di amministrazione nel suo complesso, collegio sindacale)”;*
- *“non dovrà partecipare a nessuna decisione operativa”;*
- *“dovrà essere costituito di professionalità particolari per svolgere l'attività assegnata, sia in fase preventiva (con l'apporto anche di professionalità di tipo investigativo e tecnico-giuridico) che di eventuale successiva analisi delle ragioni della commissione dei reati, nonostante l'adozione di modelli preventivi”;*
- *“... Ogni azienda dovrà valutare se appoggiarsi a strutture di controllo già esistenti, quali per es. gli Internal Auditing che, opportunamente integrati, potrebbero soddisfare le esigenze indicate dalla legge”.*

Dunque, in alternativa all'utilizzo - ove esistente - della “funzione” di controllo interno, potrebbe essere istituito un organismo *ad hoc* composto dai responsabili di singole funzioni già presenti (legali, contabili, giuslavoristiche), eventualmente integrato con esperti esterni. La funzione di controllo affidata all'Organismo di Vigilanza anche sull'attività dei soggetti in posizione apicale rende opportuno che ne faccia parte anche un amministratore non esecutivo e possibilmente indipendente, nell'accezione utilizzata dal Codice di Autodisciplina delle società quotate<sup>25</sup>.

<sup>24</sup>Dott.ssa Augusta Iannini, *Le misure organizzative di prevenzione*, in *atti del convegno Codici di comportamento aziendali tra diritto pubblico e privato*, Milano, 16 giugno 2003, 4 s.

<sup>25</sup> Si veda l'art. 3.1 del *Codice di Autodisciplina* (edizione rivisitata: luglio 2002) predisposto dal Comitato per la *Corporate Governance* delle società quotate, ai sensi del quale “Un numero adeguato di amministratori non esecutivi sono indipendenti, nel senso che: a) non intrattengono, direttamente, indirettamente o per conto di terzi, né hanno di recente intrattenuto, relazioni economiche con la società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio; b) non sono titolari, direttamente, indirettamente, o per conto di terzi, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere loro di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla società, né partecipano a patti parasociali per il controllo della società stessa. c) non sono stretti familiari di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate alle precedenti lettere a) e b).”. Il successivo art. 3.2 precisa che “L'indipendenza degli amministratori è periodicamente valutata dal consiglio di amministrazione tenendo conto delle informazioni fornite dai singoli interessati. L'esito delle valutazioni del consiglio è comunicato al mercato.”.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>  Pagina 21 di 35
---	---	--

#### 4.2.- Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:


- (i) vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nella verifica sulla coerenza tra comportamenti concreti e modello generale, astrattamente definito;
- (ii) disamina in merito all'adeguatezza del Modello;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- (iv) sviluppo del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di seguito elencati:

- supervisione nell'attuazione delle attività di controllo previste dal Modello;
- elaborazione delle risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- reportistica con gli Organi societari e la società di revisione, nonché con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di adozione ed attuazione del Modello;
- garanzia dei flussi informativi di competenza verso il superiore gerarchico;
- predisposizione e costante mantenimento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio;
- segnalazione alle funzioni competenti dell'opportunità dell'adozione di sanzioni disciplinari a carico di responsabili di ipotesi di violazione del Modello;
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

L'autonomia che necessariamente deve connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza rende opportuno, quale forma di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di pregiudizio a suo carico, che il Consiglio di Amministrazione sia adeguatamente informato dall'Amministratore Delegato di ogni intervento organizzativo riguardante l'Organismo di Vigilanza e ne verifichi la coerenza con le politiche aziendali.

#### 4.3. - Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 22 di 35

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- (i) la prima, su base continuativa, direttamente verso il vertice operativo superiore;
- (ii) la seconda, con cadenza semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.


Quanto a tale seconda linea di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza semestrale, un rapporto scritto, relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.);
- con cadenza annuale,<sup>1)</sup> un rapporto sullo stato dei suoi rapporti con il Collegio Sindacale nonché <sup>2)</sup> un piano delle attività previste per l'anno successivo;
- immediatamente, una segnalazione relativa all'avveramento di situazioni critiche -quali ipotesi di violazione dei principi del Modello- o, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di operazioni di finanza straordinaria che attengano al perimetro di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione Affari Legali (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei processi sensibili, per definire il contenuto delle clausole contrattuali nonché per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari);
- con la funzione Risorse Umane in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con la funzione Amministrazione e Finanza in ordine al controllo dei flussi finanziari.

#### **4.4. - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 23 di 35

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SENESI ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo alcune prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore gerarchico e, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza (si suggerisce l'adozione di "canali informativi dedicati" al fine di facilitare il flusso di segnalazioni officiose ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e allo scopo di risolvere tempestivamente casi di dubbia interpretazione in ordine ai principi generali del Modello);
- i consulenti o collaboratori e i *partner* commerciali, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto *infra* previsto in ordine al sistema disciplinare.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere SENESI, direttamente o indirettamente;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Infine è utile aggiungere che ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente documento ovvero in altre parti del Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposita *data base* (informatico e cartaceo).

L'accesso al *data base* è consentito - oltre che all'Organismo di Vigilanza - esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione.

## 5. CAPITOLO QUINTO

### SISTEMA DISCIPLINARE

#### 5.1. - Funzione del sistema disciplinare

Gli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 prevedono espressamente (con riferimento tanto ai soggetti in posizione apicale quanto ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente sia subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

La definizione di un sistema di sanzioni complessivamente proporzionato alla gravità della violazione in funzione di deterrenza, applicabile in caso di violazione delle regole contenute nel Modello, rendendo efficace l'azione di vigilanza dell'Organismo preposto, ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà dell'attuazione del Modello stesso<sup>26</sup>, adottato da **SENESI**.


L'applicazione delle singole sanzioni disciplinari è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare sia riconosciuto idoneo ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001. Viene ribadito, con assoluta chiarezza e fermezza, che nessun comportamento illecito, illegittimo o scorretto potrà essere giustificato, tollerato o considerato meno grave in quanto asseritamente compiuto nell'*interesse o a vantaggio* dell'ente stesso.

#### 5.2. - Misure nei confronti di lavoratori subordinati

---

<sup>26</sup>In questi termini si esprime testualmente la Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 25 di 35

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, 2° comma c.c.; di tali obblighi il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte integrante e sostanziale.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti, costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante informativa interna a tutti i dipendenti e affisse in luogo accessibile a tutti, tali indicazioni avranno carattere vincolante per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati nei confronti dei lavoratori dipendenti, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.


Si precisa che tutti i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti nel settore, ad eccezione di quelli addetti al servizio di igiene urbana per i quali si applica il Contratto di FederAmbiente.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli art. 25 e ss. del sopra citato CCNL (nell'ultima edizione del 24/07/01) e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni;
- 5) trasferimento per punizione,
- 6) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- 7) licenziamento senza preavviso.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento dell'infrazione nei confronti del dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- in caso di informativa relativa alla violazione del Modello viene dato impulso alla procedura di accertamento;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>  Pagina 26 di 35
---	---	--

- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Responsabile della Direzione Risorse Umane, in accordo con l'Amministratore Delegato, individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Responsabile della Direzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il responsabile della Direzione Risorse Umane provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

### 5.3. - Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente ed in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, **SENESI** intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento lieve del "rimprovero verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

2. incorre nel provvedimento del “rimprovero scritto” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell’adottare, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento
3. non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
4. incorre nel provvedimento della “multa”, secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle
5. aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l’integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo;
6. incorre nel provvedimento della “sospensione” dal lavoro e dalla retribuzione, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa. In caso di reiterate e gravi violazioni si applica il provvedimento del ‘trasferimento per punizione’;
7. incorre nel provvedimento del “licenziamento con preavviso”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno grave o di una situazione di grave pregiudizio.
8. Incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico di **SENESI** di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti”, ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;

- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la facoltà di **SENESI**, conformemente alla normativa di formulare richiesta risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato ai seguenti parametri:

- grado di responsabilità ed autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- eventuale sussistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- grado di intenzionalità del suo comportamento;
- gravità degli effetti del medesimo.


#### **5.4. - Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Qualora la violazione del Modello fosse tale da comportare il venire meno del rapporto di fiducia, la sanzione più idonea è individuata nel licenziamento per giusta causa.

#### **5.5. - Misure nei confronti degli amministratori**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 29 di 35

### 5.6. - Misure nei confronti dei sindaci

I sindaci non sono considerati “*soggetti apicali*”; tuttavia essi, in relazione alla posizione che occupano in società, possono essere coinvolti in violazioni delle norme disciplinari per cui occorre scongiurare il loro coinvolgimento. Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l’Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell’accaduto l’intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell’informativa dell’Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell’Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### 5.7. - Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori

La violazione da parte di agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali o comunque di qualsiasi ulteriore soggetto che intrattenga rapporti con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell’ambito dei rapporti contrattuali in essere con **SENESI**, costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo specifiche clausole opportunamente sottoscritte nella modulistica contrattuale adottata.

Resta ovviamente salva e impregiudicata la facoltà della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.


## 6. CAPITOLO SESTO

### PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

#### 6.1. - Premessa

In conformità agli orientamenti più volte espressi dalla dottrina sul punto<sup>27</sup> ed in linea con quanto indicato anche dalle Linee Guida di Confindustria<sup>28</sup>, è prevista un’ampia divulgazione, all’interno ed all’esterno della propria struttura, dei Principi di Riferimento del Modello Organizzativo adottato.

<sup>27</sup>In tal senso si vedano, per tutti, D’Andrea, De Vivo, Martino, *op. cit.*, 74; Capecchi, *op. cit.*, 295;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 30 di 35

Sebbene un obbligo di formazione del personale non sia espressamente previsto dal d. lgs. 231/2001, tuttavia le Linee Guida di Confindustria hanno indicato, in modo inequivocabile, come tanto la *comunicazione* quanto la *formazione* del personale siano requisiti essenziali al fine di consentire all'ente di dimostrare di aver "efficacemente attuato" il Modello Organizzativo, come specificamente previsto dal Decreto<sup>29</sup>.

## 6.2. - Dipendenti

Ciascun dipendente è tenuto a conoscere le regole di comportamento nonché i Principi di Riferimento del Modello; egli è altresì tenuto a contribuire attivamente alla loro attuazione e a segnalare eventuali carenze.


Ogni dipendente è tenuto a:

- i. acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv. partecipare ai corsi di formazione differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

E' obiettivo di **SENESI** garantire, promuovere e facilitare la conoscenza di tali regole e Principi da parte dei dipendenti, differenziando, a seconda della posizione e del ruolo, l'approfondimento e il grado di dettaglio della conoscenza stessa; tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali.

<sup>28</sup>Prescrive in tal senso, espressamente, Confindustria, *Linee Guida*, cit., 11 s.: "Comunicazione al personale e sua formazione. Sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta."

<sup>29</sup>Sull'argomento della formazione e comunicazione l'Associazione Italiana degli Internal Auditors, nel proprio *Position Paper*, cit., 25 s., sostiene: "Si tratta di uno dei punti di maggiore criticità. La comunicazione deve promanare dal Vertice Esecutivo ed i flussi di comunicazione che riguardano il modello di salvaguardia devono essere attivati periodicamente, prevedendo anche canali di ritorno (follow-up) per il Vertice Esecutivo medesimo. La dottrina raccomanda la concretezza ed il realismo dei messaggi e la chiarezza dei contenuti. L'esigenza di una comunicazione chiara non andrebbe trascurata neanche nelle organizzazioni di dimensioni più limitate....."

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>  Pagina 31 di 35
---	---	--

A tal fine **SENESI**, metterà a disposizione di tutti i dipendenti i Principi di Riferimento del Modello, pubblicandone una copia sul sito *internet* (o sulla *intranet* riservata ai dipendenti) nonché mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori<sup>30</sup>; i nuovi dipendenti verranno poi richiesti di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione alle regole comportamentali ed ai Principi di Riferimento del Modello, unitamente all'accettazione della proposta di assunzione da parte della società, documenti dei quali sarà loro contestualmente consegnata copia cartacea.

Quanto poi all'organizzazione di seminari ed altre iniziative di formazione mirata, al fine divulgare e favorire la comprensione dei contenuti dei Principi di Riferimento del Modello anche in relazione alle eventuali novità normative intervenute, è previsto un *“adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio”* proprio per venire incontro alle indicazioni di Confindustria.

L'attività di comunicazione e formazione viene comunque svolta sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza cui è attribuito il compito, tra gli altri 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.

## 6.2. - Altri destinatari

In linea con quanto sopra, i Principi di Riferimento del Modello saranno portati a conoscenza di tutti coloro con i quali **SENESI** intrattiene relazione d'affari ovvero rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.


Al fine di garantire la conoscenza dei principi etici a cui si ispira l'attività della Società, **SENESI** trasmetterà il Codice Etico ai fornitori con allegata una lettera che ponga come condizione per la corretta esecuzione del contratto il rispetto di detti principi.

## 7. CAPITOLO SETTIMO

### ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO –

---

<sup>30</sup> Vedi nota n. 34.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 32 di 35

### 7.1. - Adozione del Modello

La Società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire i reati di cui all'art. 6.

### 6.3. - Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianificare, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

### 6.4. - Aggiornamento e adeguamento del Modello

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello<sup>31</sup> sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- introduzione di innovazioni legislative;

<sup>31</sup> Sull'argomento Confindustria, *Linee guida, cit.*, 18, descrivono le attività in questione nei termini seguenti:

- i. *“analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;*
- ii. *cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:*
- iii. *presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;*
- iv. *follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.”*



- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche e controlli sull'efficacia del medesimo (che potranno concernere anche esperienze di pubblico dominio riguardanti altre società del settore);
- cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività dell'impresa.

Si tratta di un'attività assai rilevante in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

Sul presupposto dell'attribuzione della responsabilità dell'adozione del Modello Organizzativo in capo all' "organo dirigente"<sup>32</sup>, il compito di disporre l'aggiornamento e adeguamento del Modello è riconosciuto in capo al Consiglio di Amministrazione -che delibererà in merito- con facoltà di delegare l'attribuzione all'Amministratore Delegato che informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.


Una volta approvate, le modifiche per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta provvederà senza indugio a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

---

<sup>32</sup>Sulla identificazione di detto organo si è pronunciata Assonime nella propria Circolare sul tema, *cit.*, 11: "Il soggetto deputato all'adozione del modello è, secondo l'art. 6, comma 1, lett. a) "l'organo dirigente"; al riguardo occorre individuare che cosa debba intendersi per "organo dirigente". Sembra potersi fare riferimento all'organo che nei diversi enti si configura come il massimo vertice al quale sono demandate le scelte strategiche, l'alta direzione dell'ente medesimo, ove l'utilizzo del termine "dirigente" si spiega per la necessità di ricomprendere i diversi organi che sono preposti alla direzione dei diversi enti. Ciò posto, è evidente che, per quanto riguarda le società, tale organo debba identificarsi nel consiglio di amministrazione; peraltro, nulla sembra ostare a che l'adozione del modello sia delegata al comitato esecutivo, o, in sua assenza, a un amministratore delegato, ferma restando ovviamente la responsabilità del consiglio di amministrazione come organo collegiale."

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>
		Pagina 34 di 35

Al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Resta, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'organo amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:


- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

#### **7.4. - Prima applicazione del Modello**

In ragione della necessaria complessità del Modello e della sua profonda compenetrazione con la struttura organizzativa, sarà inevitabile che la sua introduzione nel sistema aziendale di **SENESI** comporti la necessità di predisporre un elaborato programma di recepimento delle innovazioni in esso contenute.

Tale programma individuerà le attività richieste al fine di realizzare un efficace recepimento dei contenuti del Modello con la previsione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01</b>	<b>Parte generale</b>  Pagina 35 di 35
---	---	--

Il programma verrà osservato da tutti i soggetti coinvolti con il massimo scrupolo, in quanto finalizzato alla tempestiva e compiuta attuazione di tutte le misure previste nel Modello, in conformità alle prescrizioni del dettato normativo. Detto programma dovrà essere predisposto in tutte le occasioni in cui si renderà necessario procedere ad interventi di aggiornamento ed adeguamento del Modello secondo quanto esposto.