



SENESI SPA

www.senesispa.it



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

SOMMARIO

TERMINI E DEFINIZIONI.....	4
I. PARTE PRIMA.....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	5
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	5
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.....	6
1.3. LE SANZIONI.....	7
1.4. ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	8
1.5. MODIFICHE SOCIETARIE E RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	10
1.6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	11
II. PARTE SECONDA.....	13
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SENESI SPA.....	13
2.1. IL PROGETTO "SENESI 231".....	13
2.2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE.....	13
2.2.1. ASSEMBLEA DEI SOCI.....	14
2.2.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	14
2.2.3. IL COLLEGIO SINDACALE.....	14
2.3. LA FUNZIONE DEL MODELLO.....	14
2.4. STRUTTURA ED ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	16
2.5. CODICE ETICO.....	16
2.6. DESTINATARI DEL MODELLO.....	17
2.7. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	17
2.7.1. PRESUPPOSTI DEL MODELLO.....	17
2.7.2. AMBIENTE DI CONTROLLO.....	19
2.7.3. SISTEMA ORGANIZZATIVO E AUTORIZZATIVO.....	19
2.8. METODOLOGIA ADOTTATA PER L' INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO".....	20
2.8.1. IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO.....	20
2.8.2. DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI.....	21
III. PARTE TERZA.....	22
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
3.1. PREMessa.....	22
3.2. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
3.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
3.4. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
3.5. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
3.6. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
3.7. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	27
IV. PARTE QUARTA.....	28
4. SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
4.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
4.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI.....	28
4.3. VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI.....	29
4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	30
4.5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	30
4.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	31
4.7. MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI.....	31

V.	PARTE QUINTA	32
5.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	32
5.1.	PREMESSA	32
5.2.	DIPENDENTI	32
5.3.	ALTRI DESTINATARI.....	33
VI.	PARTE SESTA.....	34
6.	APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	34
6.1.	APPROVAZIONE DEL MODELLO.....	34
6.2.	MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	34
6.3.	APPLICAZIONE DEL MODELLO	35
VII.	PARTE SETTIMA.....	36
7.	IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	36
VIII.	PARTE OTTAVA	37
8.	WHISTLEBLOWING.....	37
8.1.	IL WHISTLEBLOWING.....	37
8.2.	LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	37
8.3.	SCOPO DEL WHISTLEBLOWING.....	38
8.4.	POSIZIONE DELLA SENESI SPA	39
8.5.	PROCEDURA DI RIFERIMENTO	39
IX.	PARTE NONA	40
9.	ALLEGATO 1: ELENCO DEI REATI PRESUPPORTO	40
10.	ALLEGATO 2: ORGANIGRAMMA.....	53
11.	ALLEGATO 3: ELENCO AREE A RISCHIO.....	54

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 luglio 2023

Il presente documento è un prodotto intellettuale e tutti i diritti sono riservati alla società SENESI S.p.A. dal quale promana. È fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione e divulgazione anche parziale a terzi rispetto alle finalità per cui è stato elaborato ed altresì di qualsivoglia utilizzo per scopi estranei a quanto convenuto, salvo autorizzazione scritta.

TERMINI E DEFINIZIONI

1. **“Appaltatori”**: convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.
2. **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
3. **“Consulenti”**: soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di SENESI SpA sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.
4. **“Decreto”**: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.
5. **“Delega”**: l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
6. **“Destinatari”**: tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i fornitori, gli appaltatori, gli agenti ed i distributori della Società, i consulenti, i collaboratori a progetto e i lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.
7. **“Enti”**: il Decreto ai sensi dell’articolo 1, comma 2, ricomprende con tale termine generico: gli enti forniti di personalità giuridica, le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
8. **“Fase/i Rilevante/i”**: la/le fase/i di attività realizzate nell’ambito del Processo Sensibile in cui astrattamente si potrebbero manifestare le opportunità di configurazione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come individuate nella Parte Speciale del Modello.
9. **“Fornitori”**: i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) e servizi (escluse le consulenze), di cui la Società si avvale nell’ambito dei Processi Sensibili.
10. **“Modello”**: Il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal decreto.
11. **“OdV”**: l’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.
12. **“Operazione Sensibile”**: l’insieme di attività ed operazioni aziendali di particolare svolta da SENESI SpA nei Processi Sensibili;
13. **“Organo Dirigente”**: il Consiglio di amministrazione di SENESI SpA;
14. **“Processo/i Sensibile/i”**: l’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di SENESI SpA, in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
15. **“Procura”**: il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
16. **“Reati”**: le fattispecie di reato considerate dal Decreto.
17. **“Società”**: nello specifico riferimento alla SENESI SpA.

I. PARTE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (qui di seguito denominato il “Decreto”), ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La disciplina è stata elaborata su impulso dell’Unione Europea e dell’OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) che hanno emanato da tempo convenzioni in tema di lotta alla corruzione.

Il legislatore italiano, con l’adozione del D. Lgs. 231/2001, emanato in attuazione dell’art. 11 della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, ha attuato la tutela internazionale per la lotta alla criminalità economica che vede l’Ente quale garante di interessi economici nei confronti dell’ordinamento statale e comunitario.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità di “natura amministrativa”, che si sostanzia in una responsabilità penale a carico dell’ente, accertata dinanzi al giudice penale, al quale compete l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all’ente le medesime cautele e garanzie del processo penale nei limiti previsti dal Decreto.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati e illeciti amministrativi, espressamente e tassativamente indicati nel Decreto, all’art. 5, a condizione che tali reati siano stati commessi nell’interesse ovvero a vantaggio dell’ente:

- a) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell’ente, ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i “**Soggetti Apicali**”);
- b) oppure siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i “**Sottoposti**”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il Decreto richiede anche l’accertamento dell’elemento soggettivo della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità.

Al riguardo, occorre precisare che la responsabilità dell’Ente è riconducibile a una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure di prevenzione adeguate atte a evitare la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati dal Decreto.

Tuttavia, laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea a evitare la commissione di reati, attraverso l’adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dallo stesso Decreto, e che il reato sia stato commesso dall’autore aggirando fraudolentemente tale Modello, l’ente sarà esente da responsabilità.

In tale prospettiva, il giudizio sulla colpevolezza dell’ente andrà formulato tenendo conto dei seguenti elementi:

- se prima della commissione del reato l’ente ha adottato ed attuato un Modello idoneo a prevenire reati analoghi a quello verificatosi;
- se l’ente ha affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento del Modello.

La **SENESI SpA** in quanto Ente provvisto di personalità giuridica, rientra tra i soggetti ai quali si applica il regime della responsabilità amministrativa di cui al Decreto.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati dal cui compimento scaturisce la responsabilità “amministrativa” dell’ente sono indicati dal Decreto e dalle successive norme di modifica e integrazione, nonché dalle Leggi speciali che ad esso fanno riferimento. Di seguito si elencano i reati presupposto attualmente previsti, specificando per ognuno di essi gli estremi della sua introduzione ovvero della sua modifica in funzione della evoluzione della normativa di riferimento:

- ☑ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- ☑ Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- ☑ Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- ☑ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- ☑ Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- ☑ Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- ☑ Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
- ☑ Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- ☑ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- ☑ Reati contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- ☑ Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- ☑ Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
- ☑ Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
- ☑ Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
- ☑ Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- ☑ Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- ☑ Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- ☑ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
- ☑ Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- ☑ Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- ☑ Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- ☑ Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- ☑ Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- ☑ Reati transnazionali (Art. 10 Legge n. 146 del 16 marzo 2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

L'elenco dettagliato dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, si rimanda all'Allegato n.1 della Parte Generale del Modello e alla Parte Speciale, nella quale, tuttavia, sono menzionati i soli reati presupposto reputati nel perimetro di interesse della società.

Come accennato, la responsabilità dell'ente per le suindicate fattispecie di reato è prevista ogni qualvolta il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali o Sottoposti nell'"interesse" o a "vantaggio" dell'ente (cfr. articolo 5, comma 1, del Decreto).

1.3. LE SANZIONI

Il sistema sanzionatorio descritto dal Decreto (art. 9), a fronte del compimento o della tentata commissione dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** sono regolate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate con il principio delle "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo della quota oscilla da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I° comma dell'art. 11 (gravità del fatto, grado di responsabilità, nonché attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti), mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto. In relazione alla commissione dei reati previsti dal T.U. Ambiente (D.lgs n. 152/2006) si applicano, all'Ente sanzioni pecuniarie da un minimo di 150 quote ad un massimo di 800 quote.

Le **sanzioni interdittive**, invece, sono:

- ☞ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ☞ la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ☞ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- ☞ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- ☞ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni e in ogni caso non si applicano qualora, prima del dibattimento del processo di primo grado, l'ente ha posto in essere determinate condizioni:

- a) ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- c) ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

È interessante precisare le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

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

La **pubblicazione della sentenza** è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui sanzioni interdittive vengano comminate, può essere disposta, come pena accessoria, anche la pubblicazione della sentenza di condanna.

La **confisca** del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19). La confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente). Risulta determinante individuare l'ammontare del prezzo e del profitto del reato, così da risalire al reale vantaggio economico derivante da fatto illecito a seconda se è stata posta in essere una condotta totalmente illecita (es. truffa, ove l'intero prezzo è sequestrabile) o un'attività che in sé sarebbe lecita ma frutto del compimento di reato (es. corruzione per l'aggiudicazione di un appalto, ove il fatto penalmente rilevante ha inciso sulla fase dell'aggiudicatario dell'appalto, ma a cui è seguito l'adempimento regolare delle prestazioni nascenti dall'appalto). In questo caso il profitto del reato è rappresentato dal vantaggio economico conseguito per il fatto di essersi aggiudicato l'appalto della gara pubblica.

Il Giudice, in alcuni casi, può disporre, piuttosto che l'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale.

Infine, si osserva che all'ente può, altresì, essere disposto il sequestro:

- a) preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- b) conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.4. ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Gli articoli 6 e 7 del Decreto, prevedono espressamente che l'ente non risponde dei reati sopraelencati sia nel caso in cui i Soggetti Apicali e/o Sottoposti, che hanno commesso il reato, abbiano agito nell'esclusivo interesse/vantaggio proprio o di terzi, sia nel caso in cui l'ente provi di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede l'esonero della responsabilità per reati commessi da soggetti in posizione apicale ove l'Ente provi che, prima della commissione del fatto:

- a) siano predisposti ed efficacemente attuati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- b) sia istituito un organismo dell'ente (c.d. "Organismo di Vigilanza" - di seguito anche "OdV"), con poteri di autonoma iniziativa e con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione;
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, invece, l'art. 7 del Decreto subordina l'esclusione della responsabilità dell'Ente all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge ed a verificare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica del Modello e la modifica dello stesso per l'ipotesi in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal Modello.

Inoltre, il legislatore, con il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81) ed in particolare con l'art. 30 ⁽¹⁾, al fine di garantire la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, è andato oltre il contenuto minimo dei modelli organizzativi previsto dal predetto art. 6 del D. Lgs. 231/2001, preoccupandosi di approfondire le caratteristiche che deve possedere il Modello organizzativo per avere efficacia esimente.

Pertanto, ferme restando le esigenze alle quali il modello deve rispondere ai sensi del suindicato art. 6 del D. Lgs. 231/2001, l'art. 30 "Modelli di organizzazione e gestione" del T.U. sulla sicurezza sul lavoro introduce ulteriori requisiti di idoneità del modello organizzativo, quali la previsione di:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra descritte;

(1) Ai sensi del predetto art. 30, il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo ad avere tale efficacia "deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio con riguardo alla natura e dimensioni dell'organizzazione aziendale e al tipo di attività svolta;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, prevedendo un riesame ed eventuale modifica dello stesso *“quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”*.

L'art. 30 del predetto T.U. sulla sicurezza sul lavoro, comma 5, ha introdotto una presunzione di idoneità del Modello se conforme a standard non legislativi. Tale disposizione prevede, infatti, che: *“In sede di prima applicazione, i Modelli di Organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti”*.

A tal proposito, si precisa ed esplicita che la Società mantiene attivo, da anni, un Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale) certificati e verificato periodicamente dall'organismo di certificazione SGS ITALIA S.p.A. con i seguenti estremi:

- Sistema di Gestione per la Qualità – norma UNI EN ISO 9001:2015 – Certificato nr. IT98/0043;
- Sistema di Gestione Ambientale – norma UNI EN ISO 14001:2015 – Certificato nr. IT11/0883;
- Sistema di Gestione Ambientale – Regolamento EMAS – Certificato nr. IT-000168;
- Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul lavoro – norma UNI ISO 45001:2018 – Certificato nr. IT09/0136;
- Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale – norma SA 8000: 2014 – Certificato nr. IT15/0901.

Nelle parti del presente Modello laddove ritenuto opportuno ovvero necessario, i riferimenti a procedure o parti di tali sistemi di gestione verranno richiamate per dare maggiore completezza al Modello stesso.

1.5. MODIFICHE SOCIETARIE E RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Il D. Lgs. 231/01 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente “trasformato” rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa. In linea generale, nel caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie comminate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto concerne le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il D. Lgs. 231/01 prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6, co. 3, D. Lgs. n. 231/2001 statuisce 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”*.

In data 7 marzo 2002 Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”*, riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, i cui elementi fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

- una mappatura delle aree aziendali a rischio. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire. Gli elementi essenziali che devono essere attuati per garantire l'efficacia del modello sono:
 - un codice etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione della società;
 - un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
 - un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
 - delle procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
 - un sistema di controllo di gestione, che evidenzii tempestivamente le situazioni di criticità;
 - un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni societarie e del loro funzionamento;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo.

L'efficace attuazione del modello richiede infine un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

In data 3 ottobre 2002 Confindustria ha approvato l'Appendice integrativa alle suddette Linee Guida con riferimento ai reati societari, introdotti dal D. Lgs. n. 61/2002. Conformemente al modello già delineato per i reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, Confindustria ha precisato che è necessario predisporre specifiche misure organizzative e

procedurali (consistenti nel modello) dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza per la verifica della effettività ed efficacia del modello stesso.

Inoltre, in data 24 maggio 2004 Confindustria ha modificato il testo originario precedentemente elaborato integrandolo con le osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia senza riceverne ulteriori osservazioni nei termini previsti dal Decreto.

Infine, in data 31 marzo 2008 Confindustria ha aggiornato le predette Linee Guida a seguito dell'introduzione di ulteriori fattispecie di reato all'interno del D. Lgs. 231/2001 ed in particolare dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano in connessione alla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Da ultimo, all'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, nel mese di marzo 2014, Confindustria ha nuovamente aggiornato le Linee Guida, adeguando il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche ed integrazioni della Parte generale riguardano:

- il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto;
- il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori;
- l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione;
- il fenomeno dei gruppi di imprese.

Relativamente alla parte speciale, specifica attenzione è stata dedicata ai reati di nuova introduzione quali i delitti informatici e trattamento illecito di dati, i reati inseriti dalla legge anticorruzione, i reati ambientali, l'impiego di cittadini irregolari di Paesi terzi.

Nella predisposizione ed aggiornamento del modello, SENESI SpA ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/2001, anche dei principi espressi da Confindustria nelle predette Linee Guida approvate dal Ministero della Giustizia **ed in ultimo nelle linee guida di giugno 2021.**

II. PARTE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SENESI SPA

2.1. IL PROGETTO “SENESI 231”

Il Progetto “**SENESI 231**” 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.

È infatti fermo intendimento dell’Organo amministrativo, attraverso la formale adozione del **Modello Organizzativo e Gestionale**, 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 esonero 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.

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 D. Lgs. n. 231/2001, in perfetta coerenza con i principi ben radicati nella propria cultura di governo e nelle regole di *corporate governance*.

2.2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

La **SENESI** ha sede legale ed amministrativa è in Via Romagna n.29 nel Comune di Morrovalle (MC), dove sono ubicati gli uffici e la Direzione. La **SENESI** ha trasformato, in data 1 settembre 2008, la propria forma societaria, da S.r.l. a S.p.A.

La **SENESI SpA** detiene un *know how* qualificato nella realizzazione e gestione degli impianti di discarica per rifiuti non pericolosi, avendo a disposizione un sistema complesso che consente di coprire tutto il ciclo del rifiuto nonché di gestire al contempo le esigenze dei territori nei quali opera. In sintesi, svolge attività di:

- *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, trattamento ed inertizzazione dei rifiuti stessi.*

Alla data di entrata in vigore del presente Modello, **SENESI** gestisce l’impianto di discarica per rifiuti non pericolosi di località Colli Asola nel comune di Morrovalle (MC), attività di raccolta e trasporto di rifiuti in

diversi Comuni **italiani** ed ha avviato attività all'estero sempre nel settore dei rifiuti in Romania. In relazione alle opportunità del mercato tali attività sono gestite direttamente o attraverso ATI e Consorzi all'uopo costituiti.

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 la **SENESI** lo "Statuto" costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo.

I soggetti deputati alla *governance* aziendale sono: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e tutta la struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma, riportato nell'Allegato 2 del presente Modello.

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 e istruzioni facenti parte del Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale) per gli aspetti dei processi inerenti tali tematiche ⁽²⁾.

2.2.1. Assemblea dei soci

Il capitale sociale è di euro 6.000.000,00 diviso in azioni nominative del valore nominale di euro 1.000,00 ciascuna. L'Assemblea, sia essa ordinaria o straordinaria, delibera sulle materie riservate dalla legge e dallo statuto societario. 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.

2.2.2. Consiglio di Amministrazione

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.

2.2.3. Il Collegio sindacale

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

2.3. LA FUNZIONE DEL MODELLO

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative degli azionisti e dei propri dipendenti è consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a controllo e coordinamento da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa per i motivi sopra menzionati, la Società ha deciso di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto dotandosi di un proprio Modello ed avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo,

⁽²⁾ vedi Allegato 3 al presente Modello.

volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Tale analisi ha tenuto conto sia delle specificità insite nella struttura organizzativa della Società sia delle attività e dei processi aziendali condivisi con le altre aziende con le quali la Società ha in essere contratti per la gestione di alcune attività aziendali, nelle forme ammesse dalla vigente legislazione (esempio, ATI, Consorzi, ecc.).

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei Destinatari del Modello, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati stessi.

Un Modello di organizzazione, di gestione e di controllo, infatti, è un complesso di regole e strumenti funzionali a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo idoneo a individuare e prevenire i rischi.

Un Modello efficace ai sensi del Decreto deve possedere i seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi reati;
- prevedere efficaci misure di controllo preventivo;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza che, riceve i flussi informativi, verifica l'applicazione del Modello e lo aggiorna;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



2.4. STRUTTURA ED ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Il Modello della **SENESI SpA** si compone dei seguenti documenti:

- ☞ **CODICE ETICO** volto a definire e illustrare i principi “deontologici” dell’azione quotidiana, che la Società riconosce come propri e dei quali esige l’osservanza da parte dei “destinatari”.
- ☞ **MODELLO - PARTE GENERALE** volta ad illustrare il quadro di riferimento normativo, i principi che distinguono il Modello e ad esporre i compiti ed i poteri dell’Organismo di Vigilanza, nonché il sistema disciplinare e sanzionatorio;
- ☞ **MODELLO - PARTE SPECIALE** volta a rappresentare la mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e la previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio, al fine di evitare la potenziale commissione dei reati richiamati dal Decreto;

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- ☞ mappatura delle attività sensibili, con esempi di potenziali commissioni dei reati e dei processi aziendali a loro potenzialmente associabili richiamati dal Decreto da analizzare e monitorare periodicamente;
- ☞ identificazione dei principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto sia nel Codice Etico adottato dalla Società, sia nel presente Modello;
- ☞ previsione di specifici protocolli (ovvero procedure/istruzioni) relativi ai processi aziendali ritenuti a maggior rischio di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di reato da prevenire; nei protocolli sono inoltre contenute le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- ☞ nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito “**OdV**”), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- ☞ approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure in esso indicate;
- ☞ svolgimento di attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- ☞ modalità per l’adozione e l’effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (vedi aggiornamento del Modello).

2.5. CODICE ETICO

Le Linee Guida di Confindustria sottolineano l’opportunità di adottare un Codice Etico che contenga principi etici in relazione ai comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare, detto Codice deve prevedere:

- il rispetto di leggi e di regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la Società opera;
- il rispetto dei requisiti di corretta registrazione, autorizzazione, verificabilità, legittimità, coerenza e congruità di ogni operazione e transazione;
- principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori della Società, con particolare riguardo a quelli intrattenuti con la Pubblica Amministrazione, i pubblici dipendenti e, nelle ipotesi di attività concernenti lo svolgimento di un pubblico servizio, i rapporti con gli interlocutori privati e commerciali;
- i principi e i valori cui deve ispirarsi la politica aziendale per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

La **SENESI SpA** intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società ha adottato il Codice Etico, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Il Codice Etico ha uno scopo di carattere generale e rappresenta un insieme di regole comportamentali, adottate spontaneamente dalla Società, nelle quali essa si riconosce, che accetta e condivide, che hanno come obiettivo quello di diffondere, ad ogni livello dell'organizzazione, una solida integrità etica e una forte sensibilità alle leggi ed alle regole comportamentali. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reato previste del Decreto stesso.

Poiché il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, parte dello stesso.

Il Codice Etico rappresenta una guida morale da utilizzare in ogni processo decisionale e di comportamento all'interno dell'organizzazione di **Senesi**.

Il Codice definisce con chiarezza l'insieme dei valori e dei principi cui **Senesi** si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, la cui osservanza è un presupposto e un valore di fondamentale importanza per il corretto svolgimento delle attività che svolgiamo quotidianamente, per salvaguardare l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società verso gli azionisti, i clienti, gli utenti ed i fornitori e, più in generale, verso il contesto territoriale nel quale operiamo.

2.6. DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni contenute nel presente Modello vincolano i membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ad ogni livello gerarchico), nonché i collaboratori esterni legati da vincolo di controllo e coordinamento con la Società a norma del Decreto (di seguito, i "**Destinatari**").

Con riferimento ai fornitori terzi e ai collaboratori esterni non rientranti tra i Destinatari, la Società richiederà alla controparte di inserire clausole contrattuali che consentano ad essa di interrompere il rapporto contrattuale in presenza di accertamenti definitivi di condotte illecite ai sensi del Decreto da parte degli stessi.

Inoltre, nei confronti di terze parti contraenti (collaboratori, consulenti, partner in affari, fornitori, etc.) che operano con la Pubblica Amministrazione o coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai reati societari, per conto o nell'interesse della Società, i relativi contratti dovranno:

- ☞ essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- ☞ contenere clausole standard che prevedano il rispetto della controparte delle previsioni del Decreto ed una dichiarazione di conoscenza della normativa nonché la dichiarazione di conoscenza del Codice Etico della Società e di riconoscimento, accettazione e condivisione dei principi etici nello stesso contenuti;
- ☞ contenere apposite clausole risolutive espresse che prevedano la possibilità per la Società di risolvere i relativi contratti nel caso di violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto e dei principi del Codice Etico.

2.7. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

2.7.1. PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, la **SENESI SpA** ha tenuto conto del sistema di controllo interno già esistente, al fine di verificare l'idoneità dello stesso a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Più in generale, il sistema di controllo interno deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto d'interesse.

IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO SENESI SPA	
Ambiente di controllo	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema organizzativo • Sistema autorizzativo • Standard di comportamento (Codice etico) • Sistema disciplinare • Risorse umane
Valutazione dei rischi	<ul style="list-style-type: none"> • Mappatura delle aree a rischio di reato
Attività di controllo	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure ed istruzioni operative • Controllo di gestione • Gestione delle risorse finanziarie
Informazione e Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione • Sistemi informativi • Formazione ed addestramento del personale
Monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • Organismo di Vigilanza • Collegio Sindacale

I controlli specifici, invece, sono quegli elementi di controllo posti a presidio della specifica attività individuata a rischio (ad esempio specifiche procedure aziendali, assegnazione di ruoli e responsabilità, etc.).

La responsabilità riguardo al corretto funzionamento del sistema di controllo interno è rimessa a ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui essa sia responsabile ed è accentrata nella figura del responsabile di area funzionale.

I controlli specifici si articolano attraverso la definizione e gestione di controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni.

Sono svolti dalle risorse interne, che in ottemperanza alle procedure sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del responsabile/dirigente interessato, e può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda.

Un ulteriore livello è svolto dal controllo di gestione, che monitora costantemente il rispetto degli obiettivi aziendali (di performance economico/finanziaria) e gli indicatori di prestazione previsti nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato.

L'adeguatezza ed il funzionamento del Sistema di Controllo Interno sono soggetti a revisione della funzione di Internal Auditing indipendente dai processi operativi e decisionali.

2.7.2. AMBIENTE DI CONTROLLO

L'ambiente di controllo rappresenta la base su cui poggiano tutti gli altri elementi del controllo interno: definisce lo stile di direzione dell'azienda e misura l'attenzione dei vertici ai temi del controllo interno.

All'ambiente di controllo si riconducono i cosiddetti controlli generali, un insieme di meccanismi la cui predisposizione ed attuazione prescinde dalla specifica area nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Essi afferiscono agli aspetti dell'organizzazione aziendale nel suo complesso e sono volti ad indagare elementi quali, tra gli altri, l'organigramma aziendale, job descriptions, le procedure aziendali, gli standard di comportamento, la gestione delle risorse umane, nonché l'esistenza di strumenti sanzionatori.

Viene identificato nei seguenti elementi rappresentativi:

- *corporate governance* o modello di governo, in base al quale viene disegnato il sistema organizzativo e autorizzativo;
- adozione di uno standard di comportamento e di regole di condotta (Codice Etico);
- adozione di un sistema sanzionatorio per le violazioni delle regole della società;

Il modello di governo di SENESI SPA è profondamente e incisivamente orientato verso la diffusione e il rispetto dei valori etici e i principi di integrità sanciti dal Codice Etico.

Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo di indirizzo nella definizione di un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

2.7.3. SISTEMA ORGANIZZATIVO E AUTORIZZATIVO

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, il sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione dei principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. L'adeguatezza del sistema organizzativo si fonda sulle seguenti caratteristiche:

- formalizzazione del sistema e suo continuo aggiornamento;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della Società.

Le Linee Guida di Confindustria prevedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali stabilite, definendo, quando richiesto, una puntuale soglia di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

L'adeguatezza del sistema autorizzativo si fonda sulle seguenti caratteristiche:

- chiara definizione dei poteri di spesa e relativa formalizzazione attraverso delega o procura;
- assegnazione di deleghe e procure in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e assegnate.

È regola generale della Società che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società stessa.

Sono pertanto previsti:

- poteri relativi a "singoli affari", attribuibili attraverso atti "ad hoc" conferiti con procure notarili o altre forme di deleghe in relazione al loro contenuto;

- poteri di “rappresentanza permanente” attribuibili tramite procure notarili registrate, conferiti in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza verso l'esterno.

L'atto viene trasmesso al procuratore mediante una lettera a firma del delegante che contiene le raccomandazioni per l'esercizio dei poteri conferiti: vengono cioè evidenziati i vincoli e le regole aziendali (previste dal Codice Etico, nonché quelle di *corporate governance*, di *budget*, ecc.) al cui rispetto è tenuto il procuratore nell'esercizio dei poteri conferiti. Il procuratore controfirma per accettazione dei poteri e delle regole.

2.8. METODOLOGIA ADOTTATA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ “A RISCHIO”

Il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, lettera a), che il Modello adottato debba individuare le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati richiamati dal Decreto.

L'impostazione del Modello ha pertanto incluso, da un lato, un'indagine sugli elementi costitutivi dei Reati, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose; dall'altro ha previsto un'analisi del business della Società e della realtà operativa aziendale al fine di individuare, all'interno dei processi aziendali, le attività sensibili. Tale analisi ha tenuto conto dei seguenti principali elementi:

- della struttura organizzativa e del governo societario;
- delle mansioni attribuite alle varie unità organizzative;
- delle prassi operative interne;
- dei poteri di cui sono investiti i principali attori della Società;
- delle caratteristiche specifiche del business della Società.

In tale prospettiva, dunque, è stata condotta l'analisi delle attività aziendali della **SENESI SpA** e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal Decreto; gli esempi delle possibili modalità di realizzazione dei reati; nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (i cosiddetti processi strumentali).

2.8.1. IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Per poter identificare le attività a rischio commissione dei reati presupposto del Decreto, la **SENESI SpA** ha svolto:

- un'analisi dell'ambiente di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe, ecc.);
- un'analisi dell'operatività aziendale al fine di identificare i processi, ovvero le attività, nel cui ambito è astrattamente possibile la commissione delle macro-categorie di reato individuate dal Decreto;
- l'identificazione delle funzioni aziendali che potenzialmente possono rendersi partecipi delle condotte criminose ovvero possono porre in essere quei presidi utili ad ostacolarne la commissione;
- l'analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei Reati e delle prassi procedurali e controlli in essere.

In considerazione delle attività caratteristiche della **SENESI SpA**, le aree rilevate, maggiormente esposte a rischio sono state elencate nell'**Allegato 3** al presente Modello, per le altre aree per quanto non si possa escludere tout court, è stato ritenuto *estremamente improbabile* e ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto è stata realizzata anche attraverso le interviste ai responsabili di ciascuna funzione aziendale, come tali dotati della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

Per la descrizione dettagliata delle attività a rischio (c.d. "Attività Sensibili") identificate, si rimanda al documento denominato "Modello Organizzativo - Parte Speciale".

Sono stati anche individuati i processi "strumentali" nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato.

In relazione a tali processi strumentali, inoltre, è stata effettuata l'analisi delle procedure operative e dei controlli esistenti nella Società, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato. I presidi individuati sono stati confrontati con le esigenze espresse dal Decreto, allo scopo di individuare eventuali carenze del sistema esistente. Laddove dovessero essere identificate ulteriori attività a rischio, la Società definirà gli interventi più idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo in considerazione anche l'esistenza delle regole operative vigenti.

2.8.2. DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

La **SENESI SpA**, desiderando, per esigenze organizzativo/operative, mantenere la necessaria flessibilità gestionale e volendo garantire, al contempo, il più rigoroso adeguamento ai dettami del Decreto, ha ritenuto opportuna l'attivazione di un processo "virtuoso" finalizzato all'adeguamento ed integrazione, ove necessario, di alcuni protocolli specifici per la regolamentazione delle attività relative ai processi strumentali individuati.

Per ulteriori dettagli relativamente ai protocolli si rimanda alla "PARTE SPECIALE" del Modello.

In considerazione dell'organizzazione delle attività operative, dislocate in modo diffuso sul territorio nazionale ed in particolare nelle regioni meridionali, e delle forti interrelazioni esistenti con altre società con le quali sono stretti i rapporti per la gestione dei contratti in alcune aree, la **SENESI SpA** ha tenuto conto, nella redazione di alcuni protocolli, di tali possibili interrelazioni.

Pertanto, i protocolli sono redatti in modo da essere, ove possibile o necessario, "condivisi" e tali da contenere la disciplina ritenuta più idonea a governare il profilo di rischio individuato, attraverso un insieme di regole definito sulla base di una dettagliata analisi delle modalità di gestione di ogni singola attività.

Ciascun protocollo formalmente adottato dalla Società vincola tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione del processo disciplinato dallo stesso protocollo.

In base ai risultati della valutazione dei rischi, per la corretta gestione dei processi operativi è stato definito un adeguato supporto documentale (norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che tali processi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

III. PARTE TERZA

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. PREMESSA

L'articolo 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il Decreto consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che tale organo di controllo debba essere composto sia da personale interno sia da personale esterno all'ente, affinché ne sia meglio garantita l'autonomia e l'indipendenza.

3.2. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ossequio alle prescrizioni del Decreto e alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria, la **SENESI SpA** ha ritenuto di istituire un organo collegiale funzionalmente indipendente dal Consiglio di Amministrazione ma da questo nominato, che, per la composizione scelta, possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, e – al contempo – abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità e la effettività delle relative funzioni.

In particolare, alla data del presente aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza della **SENESI SpA** è di tipo collegiale, con un numero di membri pari a tre.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza**: detto requisito è assicurato dalla composizione plurisoggettiva, dall'assenza di alcun rapporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di *reporting* al massimo vertice aziendale.
- **Professionalità**: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- **Continuità d'azione**: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

L'ODV, a tutela della propria autonomia ed indipendenza, ha provveduto a formalizzare i principi e le concrete modalità operative di funzionamento dell'Organo all'interno del "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" approvato dal Consiglio di amministrazione della **SENESI SpA** in data 4 maggio 2018.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Collegio Sindacale.

3.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza nell'esecuzione della sua attività ordinaria vigila, tra l'altro:

- ☞ sull'osservanza del Modello da parte della Società e sul relativo aggiornamento;
- ☞ sull'effettiva efficacia e capacità dei processi operativi e della rispettiva normativa in relazione alla struttura aziendale e al contesto di riferimento al fine di prevenire comportamenti illeciti;
- ☞ sull'opportunità di aggiornamento del Modello e dei processi di controllo, proponendo al Consiglio di Amministrazione, sulla base di verifiche e laddove se ne riscontri l'esigenza, le modifiche o integrazioni ritenute opportune;
- ☞ sull'effettiva formazione del personale con riguardo al Modello, alle procedure, al Decreto e alla normativa da questo richiamata.

L'Organismo di Vigilanza, in particolare, ha il compito di:

- assicurare una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi della Società, al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose ai sensi del Decreto, attraverso la valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e loro idoneità;
- curare l'aggiornamento del Modello e delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso e formulare osservazioni e suggerimenti in proposito, verificando l'attuazione ed efficacia delle soluzioni proposte;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna che, garantendo la massima riservatezza e tutela del segnalante, permetta a tutti coloro che vengano a conoscenza di situazioni illecite, nonché di situazioni non conformi al Modello ed al Codice Etico adottati, di segnalare all'OdV ogni notizia rilevante ai fini del Decreto quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, quelle emergenti da:
 - risultanze dell'attività di controllo (attività di monitoraggio, report riepilogativi, indici consuntivi);
 - anomalie riscontrate nello svolgimento delle varie attività;
 - decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti per procedimenti relativi a reati previsti dal Decreto;
 - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al Decreto;
 - notizie relative a commesse attribuite da Enti Pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
 - modifiche organizzative/procedurali riferibili al Decreto;

Al fine dell'assolvimento delle responsabilità sopra riportate, l'Organismo di Vigilanza in termini operativi dovrà:

- ☞ con riferimento alla **verifica dell'efficacia del Modello**:
 - ✓ condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio di reato e dei relativi processi sensibili nell'ambito del contesto aziendale;
 - ✓ promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
 - ✓ coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, al personale e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
 - ✓ monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- ✓ contribuire al continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
 - ✓ predisporre ed aggiornare, con continuità, le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società. A tale fine l'OdV curerà l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, dello spazio presente nella rete informatica della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto;
- ☞ con riferimento alla **verifica dell'osservanza e funzionamento del Modello**:
- ✓ attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata ai soggetti individuati dalla normativa aziendale nelle diverse unità operative;
 - ✓ disporre periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività presenti nell'allegato al Modello (c.d. "analisi dei rischi");
 - ✓ raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
 - ✓ coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili". Allo scopo, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività "a rischio" dagli Organi Sociali e dai responsabili delle strutture interessate: (i) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione reati; (ii) sui rapporti della Società con i soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili ai fini di reato; (iii) sulle operazioni straordinarie della Società. All'OdV, inoltre, devono essere segnalate eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato;
 - ✓ verificare che la normativa in vigore o in emanazione e le procedure siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto;
 - ✓ effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto e dal Modello, tramite interviste a campione;
 - ✓ promuovere indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - ✓ coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del competente Organo/funzione aziendale e del Presidente del Consiglio di amministrazione per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.
- ☞ con riferimento alle proposte di **aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione**:
- ✓ interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative;
 - ✓ sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
 - ✓ in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione apposita relazione;
 - ✓ verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
 - ✓ nell'espletamento di tale attività, l'OdV può assumere informazioni da qualsiasi struttura e/o persona della Società e accedere a tutti i documenti aziendali. A tal fine è stato predisposto un

sistema di comunicazione interna (e-mail: vigilanza@senesispa.it) per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini della normativa garantendo la tutela e riservatezza del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza si confronta, nei casi in cui lo ritenga funzionale ai fini dell'assolvimento dei propri compiti, con il Collegio Sindacale per ottenere informazioni in merito alle attività svolte da quest'ultimo, rilevanti ai fini del decreto in questione.

Nello svolgimento della propria attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza si può avvalere dell'ausilio delle diverse funzioni aziendali interne e/o di professionisti esterni.

Nell'adempimento della propria funzione l'Organismo di Vigilanza ha accesso, tramite le funzioni aziendali, a tutte le attività svolte dalla Società e alla relativa documentazione. In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del sistema dei controlli interni, l'Organismo di Vigilanza deve poter accedere anche alle attività svolte da tali soggetti.

Al fine di garantire un'autonomia anche finanziaria, all'OdV viene assegnato un *budget* di spesa, su base annua, per l'esercizio delle funzioni ad esso attribuite dal Modello in ragione ed in proporzione delle necessità riscontrate. Nel caso in cui il *budget* di spesa assegnato all'Organismo di Vigilanza non sia sufficiente, su motivata richiesta dell'OdV il Consiglio di Amministrazione potrà a disposizione dello stesso gli importi necessari.

3.4. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- ☞ emanare disposizioni finalizzate a regolare l'attività dell'OdV;
- ☞ accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- ☞ ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello, nell'osservanza delle procedure interne previste per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- ☞ disporre che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

3.5. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

L'attività di reporting ai suindicati organi, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato – per previsione legislativa e statutaria – al socio.

L'Organismo di Vigilanza redige nei confronti del CdA almeno una volta l'anno una relazione scritta sullo stato di attuazione del Modello, sugli eventuali interventi di implementazione o adeguamento e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta.

L'OdV condivide le informazioni con il Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione della Società ogni volta che ravveda l'opportunità

di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.6. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sul Consiglio di Amministrazione, sul Collegio sindacale e sul personale della Società.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale devono riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

I Destinatari devono riferire all'OdV ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione riservato alla consultazione dell'OdV, consistente nell'invio allo stesso di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta e un indirizzo e-mail vigilanza@senesispa.it, da parte di chiunque voglia procedere alla segnalazione; siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i soggetti che segnalino il messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'OdV valuterà le segnalazioni pervenute, anche in forma anonima, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la veridicità della segnalazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuterà l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali e della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- rapporti predisposti dai Direttori delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Società, nonché prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società.

3.7. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza in un apposito DataBase (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla Privacy e consentendo l'accesso a tale database, su richiesta, esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale, agli Amministratori e alla funzione di Internal Audit della Società.

IV.PARTE QUARTA

4. SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. 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, 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.

4.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI

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;
- 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 del personale, in accordo con il Consiglio di Amministrazione / Direzione, individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Responsabile del personale comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile del personale 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.

4.3. 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.) ovvero 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 ovvero, adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo;
5. 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 ovvero, 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**”;

6. incorre nel provvedimento del “**licenziamento con preavviso**”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottate, 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.
7. Incorre nel provvedimento del “**licenziamento senza preavviso**”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottate, 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.

È 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.

4.4. 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.

4.5. 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'OdV

potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.6. 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’OdV dovrà tempestivamente informare dell’accaduto l’intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell’informativa dell’OdV 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.

4.7. MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI

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.

V. PARTE QUINTA

5. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

5.1. PREMESSA

In conformità agli orientamenti più volte espressi dalla dottrina sul punto ⁽³⁾ ed in linea con quanto indicato anche dalle Linee Guida di Confindustria ⁽⁴⁾, è prevista un'ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della propria struttura, dei Principi di Riferimento del Modello Organizzativo adottato.

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 ⁽⁵⁾.

5.2. 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.

È 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.

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 rete *intranet* riservata ai dipendenti) nonché mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori ⁽⁶⁾; 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

⁽³⁾ In tal senso si vedano, per tutti, D'Andrea, De Vivo, Martino, op. cit., 74; Capecci, op. cit., 295;

⁽⁴⁾ 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 oviamente 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."

⁽⁵⁾ 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".

⁽⁶⁾ Vedi nota n. 34.

normative intervenute, è previsto un “*adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio*”.

L’attività di comunicazione e formazione viene comunque svolta sotto la supervisione e validazione dell’Organismo di Vigilanza.

5.3. ALTRI DESTINATARI

In linea con quanto sopra, i principi del presente Modello saranno portati a conoscenza di tutti coloro con i quali **SENESI SpA** 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, la stessa 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.

Al fine di favorire il rispetto del Modello da parte dei partner contrattuali, la Società provvederà ad inserire nei contratti di collaborazione ed in ogni altro contratto, clausole standard che impegnino contrattualmente le controparti a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello o comunque a non commettere alcune dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

VI. PARTE SESTA

6. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

6.1. APPROVAZIONE DEL MODELLO

Il Modello, sia nella sua prima stesura che negli aggiornamenti successivi, viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione dei contenuti e la successiva diffusione attraverso il sito istituzionale www.senesispa.it e condivisione dei contenuti con l'Organismo di Vigilanza.

6.2. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il presente Modello rappresenta, nella sostanza, un atto emesso dall'organo di indirizzo e controllo della Società, rappresentato dal Consiglio di Amministrazione. Per questo motivo, la sua adozione, modifica ed aggiornamento, fatto salvo quanto di competenza dell'Organismo di Vigilanza, sono di stretta competenza del Consiglio di Amministrazione.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello 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;
- 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.

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 opportuno ricevere, con cadenza almeno annuale dall'Organismo di Vigilanza, attraverso i canali informativi attivi, eventuali input per l'aggiornamento del Modello che non attengano ad aspetti di carattere meramente descrittivo (intesi come elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma, nuove procedure aziendali, ecc.).

Infatti, nella relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa sullo stato di fatto del Modello e la annotazione di eventuali necessarie modifiche allo stesso.

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 **validazione** periodica con cadenza **annuale** da disporsi **mediante successiva delibera** del Consiglio di Amministrazione, **per confermarne gli specifici contenuti**. Naturalmente tale processo se non preceduto da specifica revisione consisterà in una mera conferma dei contenuti del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.

6.3. APPLICAZIONE DEL MODELLO

La complessità del Modello e la sua compenetrazione con la struttura organizzativa, comporta per la **SENESI** la necessità di predisporre un **ampio programma di diffusione del Modello**.

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.

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, **fatte salve cause di forza maggiore come quelli derivanti dall'emergenza derivante dalla diffusione del Coronavirus**, in questo tipo di casi la **programmazione degli interventi dovrà essere coerente con la gravità e criticità del contesto più ampio, che deve tenere conto la tutela dell'incolumità di tutti i collaboratori della SENESI sia quelli interni che quelli esterni**.

VII. PARTE SETTIMA

7. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

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.

All'Organismo di Vigilanza devono essere comunicati il sistema di deleghe adottato dalla **SENESI SpA** ed ogni successiva modifica, a cura del Consiglio di amministrazione, nonché le risultanze di verifiche sul sistema di deleghe che fossero effettuate dalle funzioni competenti, a cura delle funzioni preposte.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di sicurezza, ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenza delle Attività Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per “**delega**” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per “**procura**” il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti di terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una “procura generale” funzionale di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- ☞ tutti coloro (compresi soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali) che intrattengono per conto della **SENESI SpA** i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale in tale senso;
- ☞ le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ☞ ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto (organo ed individuo) a cui il delegato riporta gerarchicamente; poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- ☞ le “procure generali funzionali” sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnati da apposita comunicazione che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque i vincoli posti dai processi di approvazione della spesa.

L'Organo di Vigilanza deve verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o via siano altre anomalie.

VIII. PARTE OTTAVA

8. WHISTLEBLOWING

La presente parte intende definire nelle linee generali il “sistema di tutele” posto in essere dalla **SENESI** per tutelare gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro con la società.

8.1. IL WHISTLEBLOWING

L’espressione “whistleblower” fa riferimento al dipendente o collaboratore della **SENESI**, che segnala violazioni o irregolarità commesse a danno della Società.

La segnalazione (whistleblowing) nelle intenzioni del legislatore è una manifestazione di senso civico attraverso cui il segnalante (whistleblower) contribuisce all’emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l’organismo a cui appartiene. Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc.

La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all’attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza. **La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione.**

8.2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La materia, già disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati (art. 54 bis D. Lgs. 165/2001 sul pubblico impiego), è stata ulteriormente disciplinata, anche per il settore privato, dalla Legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

Innanzitutto, viene modificato il citato art. 54 bis, il quale trova applicazione anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica. ***Pertanto, l’aspetto più rilevante è l’estensione della tutela in questione anche nell’ambito dei soggetti privati.***

Con una modifica dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, si stabilisce che i modelli di organizzazione dovranno ora prevedere in capo ai soggetti apicali (i soggetti che “rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e ai sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) l’obbligo di presentare, a tutela dell’integrità dell’Ente, “segnalazioni circostanziate di condotte illecite” rilevanti ai sensi della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 citata, “fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”, o “di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’Ente” di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tutela dei soggetti denunciatori la nuova legge stabilisce:

- ☞ l’adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante;
- ☞ il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
- ☞ l’adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l’adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di presentare denuncia all’Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o

discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'articolo 3, c. 1, della legge 179/2017 contiene alcune disposizioni in parte derogatorie della regolamentazione del segreto e prevede che il perseguimento dell'integrità dell'Ente e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2105 c.c.). In questi casi, quindi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza (tale esclusione potrebbe essere rilevante soprattutto in quelle ipotesi in cui si identifica un soggetto esterno quale destinatario delle segnalazioni).

La giusta causa sopra richiamata non opera, invece, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata (vedi comma 2). In tale ipotesi l'eventuale rivelazione del segreto configura il reato. Peraltro, la norma sembra applicabile con riferimento non soltanto al soggetto segnalante, ma anche al destinatario della segnalazione che, se ha un rapporto di consulenza o di assistenza con l'Ente, potrà opporre il segreto professionale sulle indagini e le valutazioni che siano state effettuate sui fatti denunciati.

Facendo riferimento la normativa esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto rimangono esclusi dalla disciplina i reati che invece non sono previsti nell'ambito delle disposizioni del D. Lgs. 231. Nulla vieta peraltro che l'impresa, nell'ambito delle proprie scelte organizzative possa estendere la tutela in questione a tutte le segnalazioni di illeciti.

8.3. SCOPO DEL WHISTLEBLOWING

Scopo della presente parte del Modello è quello di evitare ed al tempo stesso tutelare il dipendente/collaboratore (whistleblower) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione con la **SENESI**, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, in ottemperanza a quanto stabilito dalla Legge 179/2017.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto con la **SENESI**.

Pertanto, sempre in relazione a quanto disposto dalla richiamata legge, vengono fornite indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dal nostro ordinamento.

L'adozione della presente integrazione al modello intende:

- ☞ chiarire i principi che stanno alla base di tale istituto ed il ruolo dell'OdV quale destinatario della segnalazione;
- ☞ precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- ☞ rappresentare le modalità adottate dalla **SENESI** per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente/collaboratore che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo disciplinare le eventuali sanzioni applicabili.

Quanto disposto si applica esclusivamente alle segnalazioni pervenute dai soggetti che si identificano (c.d. segnalazioni nominative) e non trova quindi applicazione alle segnalazioni anonime.

8.4. POSIZIONE DELLA SENESI SpA

La **SENESI** è un ente giuridico di natura privata pertanto allo stesso risultano applicabili le disposizioni contenute nella Legge 30 novembre 2017, n. 179, avente ad oggetto: “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”.

8.5. PROCEDURA DI RIFERIMENTO

La **SENESI** ha adottato la procedura PRO231-SII.1: GESTIONE DELLE SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI E DELLE IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING) che è stata inserita all'interno della sezione “Modello Organizzativo” del sito istituzionale – www.senesispa.it, unitamente alle indicazioni per l'inoltro della segnalazione ed al modello per la redazione della stessa.

IX. PARTE NONA
9. ALLEGATO 1: ELENCO DEI REATI PRESUPPORTO

Il presente elenco dei reati “presupposto” è aggiornato al mese di aprile 2018, con l’ultimo aggiornamento relativo all’emanazione del Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21, avente ad oggetto: “Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell’articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103”.

1	Art. 24, D. Lgs. 231/2001 [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. n.75/2020] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
1.1	Malversazione a danno dello Stato o dell’Unione Europea (art. 316 bis c.p.)
1.2	Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato (art.316 ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]
1.3	Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell’Unione Europea (art. 640 c.2, n.1 c.p.)
1.4	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
1.5	Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
1.6	Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
1.7	Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

2	Art. 24-bis, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n.105/2019] Delitti informatici e trattamento Illecito di dati
2.1	Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
2.2	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
2.3	Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
2.4	Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
2.5	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art.617-quater c.p.)
2.6	Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
2.7	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

2	Art. 24-bis, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n.105/2019] Delitti informatici e trattamento Illecito di dati
2.8	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
2.9	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
2.10	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
2.11	Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
2.12	Violazione della norma in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art.1 comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n.105)

3	Art. 24-ter, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015] Delitti di criminalità organizzata
3.1	Associazione per delinquere (art. 416, c.1-5 c.p.)
3.2	Associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n.69/2015]
3.3	Tutti i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo [L. n.203/1991]
3.4	Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
3.5	Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
3.6	Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n.309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
3.7	Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, c. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.)

4	Art. 25, D. Lgs. 231/2001 [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n.3/2019 e dal D. Lgs. n.75/2020] Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
4.1	Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

4	Art. 25, D. Lgs. 231/2001 [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n.3/2019 e dal D. Lgs. n.75/2020] Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
4.2	<i>Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)</i> [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n.3/2019]
4.3	<i>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)</i> [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
4.4	<i>Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)</i>
4.5	<i>Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)</i> [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
4.6	<i>Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)</i> [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]
4.7	<i>Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)</i>
4.8	<i>Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)</i>
4.9	<i>Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)</i>
4.10	<i>Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)</i> [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
4.11	Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
4.12	Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
4.13	Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
4.14	Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

5	Art. 25-bis, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
5.1	<i>Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)</i>
5.2	<i>Alterazione di monete (art. 454 c.p.)</i>
5.3	<i>Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)</i>

5	Art. 25-bis, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
5.4	<i>Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.)</i>
5.5	<i>Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.)</i>
5.6	<i>Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori bollati (art. 460 c.p.)</i>
5.7	<i>Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)</i>
5.8	<i>Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)</i>
5.9	<i>Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)</i>
5.10	<i>Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)</i>

6	Art. 25-bis.1, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009] Delitti contro l'industria e il commercio
6.1	<i>Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)</i>
6.2	<i>Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.)</i>
6.3	<i>Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)</i>
6.4	<i>Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)</i>
6.5	<i>Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)</i>
6.6	<i>Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)</i>
6.7	<i>Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)</i>
6.6	<i>Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)</i>

7	Art. 25-ter, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. n.38/2017] Reati societari
7.1	<i>False comunicazioni sociali (art.2621 c.c.)</i> [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
7.2	<i>Fatti di lieve entità (art.2621-bis c.c.)</i>
7.3	<i>False comunicazioni sociali delle società quotate (art.2622 c.c.)</i> [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
7.4	<i>Impedito controllo (art.2625, c.2 c.c.)</i>
7.5	<i>Indebita restituzione dei conferimenti (art.2626 c.c.)</i>
7.6	<i>Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art.2627 c.c.)</i>
7.7	<i>Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art.2628 c.c.)</i>
7.8	<i>Operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 c.c.)</i>
7.9	<i>Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 bis c.c.)</i> [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
7.10	<i>Formazione fittizia del capitale (art.2632 c.c.)</i>
7.11	<i>Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633 c.c.)</i>
7.12	<i>Corruzione tra privati (art.2635 c.c.)</i> [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D. Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n.3/2019]
7.13	<i>Istigazione alla corruzione tra privati (art.2635-bis c.c.)</i> [aggiunto dal D. Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n.3/2019]
7.14	<i>Illecita influenza sull'assemblea (art.2636 c.c.)</i>
7.15	<i>Aggiotaggio (art.2637 c.c.)</i>
7.16	<i>Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art.2638, c. 1 e 2 c.c.)</i>

8	Art. 25-quater, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
8.1	<i>Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)</i>
8.2	<i>Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)</i>
8.3	<i>Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.)</i> [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]

8	Art. 25-quater, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
8.4	<i>Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)</i>
8.5	<i>Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)</i>
8.6	Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
8.7	<i>Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)</i>
8.8	<i>Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.)</i>
8.9	<i>Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.)</i>
8.10	<i>Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)</i>
8.11	<i>Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)</i>
8.12	<i>Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.)</i>
8.13	<i>Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.)</i>
8.14	<i>Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)</i>
8.15	Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D. Lgs. 21/2018]
8.16	<i>Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)</i>
8.17	<i>Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)</i>
8.18	<i>Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)</i>
8.19	<i>Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)</i>
8.20	<i>Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)</i>
8.21	<i>Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)</i>
8.22	<i>Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)</i>
8.23	<i>Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)</i>
8.24	<i>Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)</i>
8.25	<i>Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)</i>

9	Art. 25-quater.1, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
9.1	<i>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)</i>

10	Art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016] Delitti contro la personalità individuale
10.1	<i>Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)</i>
10.2	<i>Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)</i>
10.3	<i>Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)</i>
10.4	<i>Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)</i>
10.5	<i>Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)</i> [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
10.6	<i>Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)</i>
10.7	<i>Tratta di persone (artt. 601 c.p.)</i> [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
10.8	<i>Acquisto e alienazione di schiavi (artt. 602 c.p.)</i>
10.9	<i>Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)</i>
10.10	<i>Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)</i>

11	Art. 25-sexies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] Reati di abuso di mercato
11.1	<i>Abuso di informazioni privilegiate (D. Lgs. 24 febbraio 1998 - n.58, art. 184)</i>
11.2	<i>Manipolazione del mercato (D. Lgs. 24 febbraio 1998 - n.58, art. 185)</i> [modificato dal D.Lgs. 107/2018]

12	Art. 187-quinquies TUF [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018] Altre fattispecie in materia di abuso di mercato
12.1	<i>Divieto di manipolazione del mercato (Reg. UE n.596/2014, art. 15)</i>
12.2	<i>Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (Reg. UE n.596/2014, art. 14)</i>

13	Art. 25-septies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n.3/2018] Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
13.1	<i>Omicidio colposo (art. 589 c.p.)</i>
13.2	<i>Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)</i>

14	Art. 25-octies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14.1	<i>Ricettazione (art. 648 c.p.)</i>
14.2	<i>Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)</i>
14.3	<i>Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)</i>
14.4	<i>Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)</i>

15	Art. 25-novies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
15.1	<i>Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)</i>
15.2	<i>Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)</i>
15.3	<i>Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)</i>
15.4	<i>Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)</i>
15.5	<i>Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in</i>

15	Art. 25-novies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
	<i>opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)</i>
15.6	<i>Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)</i>
15.7	<i>Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941)</i>
16	Art. 25-decies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
16.1	<i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).</i>
17	Art. 25-undecies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018] Reati ambientali
17.1	<i>Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)</i>
17.2	<i>Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)</i>
17.3	<i>Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)</i>
17.4	<i>Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)</i>
17.5	<i>Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)</i>
17.6	<i>Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)</i>
17.7	<i>Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)</i>
17.8	<i>Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)</i>

17	Art. 25-undecies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018] Reati ambientali
17.9	<i>Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)</i>
17.10	<i>Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)</i>
17.11	<i>Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)</i>
17.12	<i>Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)</i>
17.13	<i>Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)</i>
17.14	<i>Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260) (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]</i>
17.15	<i>False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)</i>
17.16	<i>Sanzioni (D. Lgs. n. 152/2006, art. 279)</i>
17.17	<i>Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)</i>
17.18	<i>Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)</i>
17.19	<i>Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)</i>

18	Art. 25-duodecies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161] Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare
18.1	<i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D. Lgs. n. 286/1998)</i>
18.2	<i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. n. 286/1998)</i>

19	Art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018] Razzismo e xenofobia
19.1	<i>Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis)</i> [aggiunto dal D. Lgs. n. 21/2018]

20	Art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 39/2019] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
20.1	<i>Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)</i>
20.2	<i>Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)</i>

21	Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020] Reati Tributari
21.1	<i>Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)</i>
21.2	<i>Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)</i>
21.3	<i>Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)</i>
21.4	<i>Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)</i>
21.5	<i>Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)</i>
21.6	<i>Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]</i>
21.7	<i>Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]</i>
21.8	<i>Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]</i>

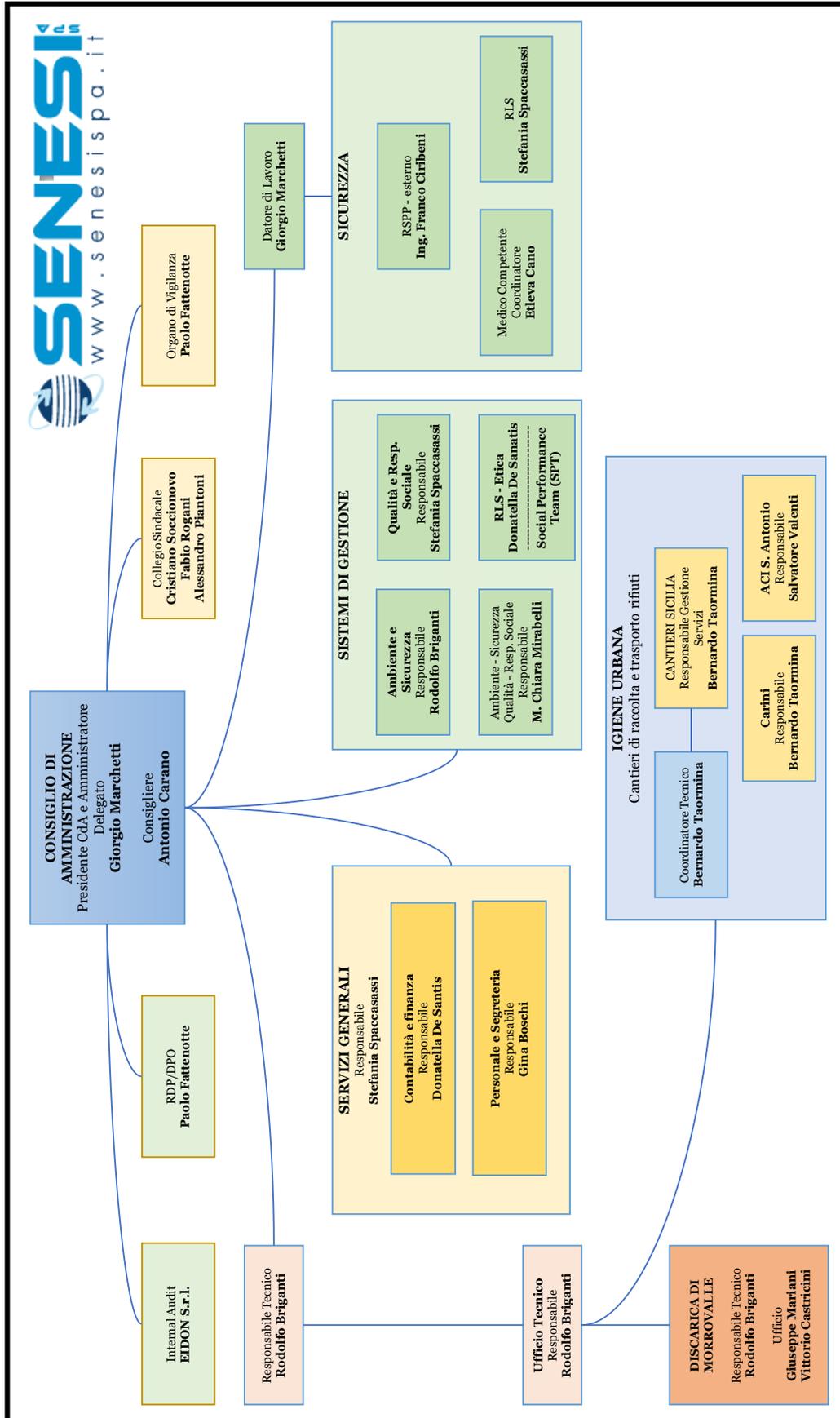
22	Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001 [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020] Contrabbando
22.1	<i>Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)</i>
22.2	<i>Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)</i>
22.3	<i>Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)</i>
22.4	<i>Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)</i>

22	Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001 [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020] Contrabbando
22.5	<i>Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)</i>
22.6	<i>Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)</i>
22.7	<i>Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)</i>
22.8	<i>Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)</i>
22.9	<i>Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)</i>
22.10	<i>Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)</i>
22.11	<i>Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)</i>
22.12	<i>Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)</i>
22.13	<i>Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)</i>
22.14	<i>Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)</i>
22.15	<i>Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)</i>

23	Art. 12, L. 9/2013 [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
23.1	<i>Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)</i>
23.2	<i>Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)</i>
23.3	<i>Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)</i>
23.4	<i>Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)</i>
23.5	<i>Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)</i>
23.6	<i>Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)</i>
23.7	<i>Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)</i>
23.8	<i>Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)</i>

23	Art. 12, L. 9/2013 [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
23.9	<i>Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)</i>
24	L. 146/2006 [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale] Reati transnazionali
24.1	<i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)</i>
24.2	<i>Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)</i>
24.3	<i>Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)</i>
24.4	<i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)</i>
24.5	<i>Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)</i>
24.6	<i>Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)</i>
24.7	<i>Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)</i>

10. ALLEGATO 2: ORGANIGRAMMA



11. ALLEGATO 3: ELENCO AREE A RISCHIO

Le fasi fondamentali che sono state seguite per la costruzione del Modello della **Senesi SpA** possono così riassumersi:

- ☞ Identificazione dei rischi, ossia analisi del contesto dell'organizzazione finalizzata ad evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono in concreto verificare eventuali situazioni pregiudizievoli per gli obiettivi di "compliance" indicati nel D. Lgs. n.231/2001;
- ☞ Progettazione del sistema di controllo aziendale, inteso come l'istituzione ovvero formalizzazione dei protocolli atti alla formazione e attuazione delle decisioni aziendali, ossia la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno della Società ed il suo eventuale adeguamento, in funzione della capacità di contrasto efficace ed efficiente i rischi identificati ovvero la loro riduzione a livelli di "accettabilità".

Di seguito riportiamo un elenco delle aree identificate come a rischio e, a titolo non esaustivo, delle attività valutate come sensibili, rimandando alla "Parte Speciale" la trattazione dettagliata delle stesse.

AREE DI ATTIVITÀ/PROCESSI A RISCHIO IN RELAZIONE A REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
Richieste , ottenimento e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, e altre agevolazioni da enti pubblici
Obtenimento e gestione di agevolazioni di natura contributiva e assistenziale
Obtenimento e gestione di agevolazioni o credito d'imposta per assunzione e formazione del personale
Richieste e gestione di concessioni, licenze, autorizzazioni o certificati.
Partecipazioni a gare di evidenza pubblica
Gestione di verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte della PA, del Garante del Privacy e da parte di pubblici funzionari in materia del lavoro o ambientale
Gestione del contenzioso in generale
Gestione di attività di cui al codice degli appalti pubblici
Gestione di omaggi, spese di rappresentanza e trasferta

AREE DI ATTIVITÀ/PROCESSI A RISCHIO IN RELAZIONE A REATI IN MATERIA SOCIETARIA
Elaborazione di dati/informazioni/stime destinate a confluire nel bilancio, inclusa le attività di approvazione del bilancio finale stesso
Operazioni sul capitale e destinazione dell'utile
Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale
Comunicazione, verbalizzazione e svolgimento delle assemblee
Collaborazione e supporto all'organo amministrativo per lo svolgimento di operazioni straordinarie
Comunicazione/divulgazione al pubblico di notizie circa la sfera delle attività aziendali

AREE DI ATTIVITÀ/PROCESSI A RISCHIO IN RELAZIONE A REATI IN MATERIA RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO
Gestione dei fornitori e degli acquisti
Gestione di eventi e sponsorizzazioni

AREE DI ATTIVITÀ/PROCESSI A RISCHIO IN RELAZIONE A REATI IN MATERIA DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

Gestione gli approvvigionamenti di beni e servizi e delle prestazioni professionali

Gestione di attività relative agli adempimenti societari, anche in relazione al controllo contabile e alla predisposizione della documentazione relativa ai valori di stipendi, oneri sociali, accantonamento TFR

Predisposizione di documentazione/informazione necessaria per la decisione dei soci in fase assembleare

AREE DI ATTIVITÀ/PROCESSI A RISCHIO IN RELAZIONE A REATI COMMESSI RELATIVI A DELITTI INFORMATICI E AL TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

Utilizzo dei Sistemi Informativi aziendali, del servizio di posta elettronica e dell'accesso ad Internet (accessi, account, profili)

Gestione dei Sistemi Informativi aziendali al fine di assicurarne il funzionamento e la manutenzione, l'evoluzione della piattaforma tecnologica nonché la Sicurezza Informatica (Hardware e Software)

Gestione dei flussi informativi elettronici nei confronti della Pubblica Amministrazione

Utilizzo di software e banche dati

Gestione dei contenuti del sito internet aziendale

Gestione e monitoraggio delle procedure legate alla conformità al Regolamento GDPR

AREE DI ATTIVITÀ/PROCESSI A RISCHIO IN RELAZIONE AI REATI IN VIOLAZIONE DELLA NORME DELLA SICUREZZA E ALLA TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Definizione e approvazione della valutazione dei rischi aziendali e della documentazione ad esso connessa

Aggiornamento normativo in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza sul lavoro

Definizione e attuazione delle attività di monitoraggio in materia di antinfortunistica e di igiene e sicurezza sul lavoro

Nomina dei soggetti obbligati ai fini del sistema di gestione per la tutela della salute e della sicurezza

Sistema di deleghe di funzioni (formalizzazione di poteri e ambiti di competenza)

Attuazione della sorveglianza sanitaria

Gestione della formazione e informazioni dei lavoratori e degli altri soggetti della sicurezza (es. preposti)

Messa a disposizione e gestione dei Dispositivi di protezione individuale e collettiva, inclusi i presidi antincendio

Gestione delle emergenze, del primo soccorso e della prevenzione incendi

Gestione dei fornitori e dei subappaltatori

Attività di monitoraggio periodico

Audit interni

Attuazione del Sistema di gestione per la sicurezza e la salute sul lavoro

AREE DI ATTIVITÀ/PROCESSI A RISCHIO IN RELAZIONE AI REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME AMBIENTALI

Verifica delle autorizzazioni dei soggetti terzi affidatari di servizi di gestione del ciclo dei rifiuti, in fase di qualificazione e sorveglianza dei fornitori

Richiesta di rinnovo di autorizzazioni alle autorità competenti per la gestione del ciclo dei rifiuti in funzione della gestione/attivazione/prosecuzione del servizio

Attuazione e gestione delle attività di monitoraggio e controllo di eventuali prescrizioni ambientali presenti in atti autorizzativi e similari

**AREE DI ATTIVITÀ/PROCESSI A RISCHIO IN RELAZIONE AI REATI IN VIOLAZIONE
DELLE NORME AMBIENTALI**

Pianificazione e monitoraggio delle autorizzazioni dei mezzi di trasporto e/o d'opera impiegati nella gestione dei servizi e della qualificazione del personale preposto

Attuazione e gestione dell'accettazione dei rifiuti presso i centri di raccolta ovvero i centri di trasferimento

Redazione, tenuta e archiviazione della documentazione e delle scritture ambientali (es. FIR, registri, ecc.)

Verifica e corretta attuazione degli adempimenti ambientali

Attuazione del Sistema di Gestione Ambientale

Attività di monitoraggio periodico

Audit interni

**AREE DI ATTIVITÀ/PROCESSI A RISCHIO IN RELAZIONE A REATI IN MATERIA
TRIBUTARIA**

Emissione e gestione dei documenti legati alla sfera della contabilità

Ricezione e gestione dei documenti legati alla sfera della contabilità

Predisposizione delle dichiarazioni e comunicazioni riguardanti la materia tributaria

Pagamento delle imposte