

# **Modello di organizzazione, gestione e controllo**

**ex Dlgs n. 231 dell'8 giugno 2001**

**SESO S.R.L.**

Approvato con Verbale del CdA di seso srl del 30/07/2018

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## INDICE

<b>ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001 .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Descrizione del quadro normativo .....</b>	<b>5</b>
1.1 Introduzione.....	6
1.2 Natura della responsabilità.....	6
1.3 Fattispecie di reato .....	6
1.4 Apparato sanzionatorio .....	7
1.5 Delitti tentati.....	9
1.6 Vicende modificative dell'ente .....	9
1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione .....	11
1.8 Reati commessi all'estero .....	11
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito .....	12
1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo .....	13
1.11 Le Linee Guida di Confindustria .....	14
1.12 Sindacato di idoneità .....	15
<b>ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001 .....</b>	<b>16</b>
<b>2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo .....</b>	<b>17</b>
2.1 Elementi del Modello .....	18
2.2 Destinatari del Modello.....	19
<b>3. Processi a rischio e standard di controllo .....</b>	<b>20</b>
3.1 Analisi dei rischi: metodologia .....	21
3.1.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione .....	21
3.1.2 Reati societari.....	21
3.1.3 Altri reati .....	22
3.2 Standard di controllo .....	22
3.2.1 Standard di controllo in relazione ai reati contro la P.A. ....	22
3.2.2 Standard di controllo in relazione ai reati societari.....	24
3.2.3 Standard di controllo in relazione agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001 .....	24
<b>4. Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>25</b>
4.1 Organismo di vigilanza .....	26
4.1.1 Nomina .....	26
4.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza .....	26
4.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	26
4.2 Flussi informativi.....	28
4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	29
<b>5. Caratteristiche e funzioni del sistema disciplinare .....</b>	<b>30</b>
5.1 Funzione .....	31
5.2 Ambito di applicazione .....	31
5.3 Il sistema disciplinare adottato da SESO .....	32
<b>6. Formazione e comunicazione .....</b>	<b>33</b>
6.1 Premessa.....	34
6.2 Piano di formazione e comunicazione.....	34
6.2.1 Ai componenti degli organi sociali.....	34
6.2.2 Ai dipendenti, dirigenti e collaboratori .....	34
6.2.3 A terzi .....	34
<b>ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001 .....</b>	<b>35</b>
<b>7. Il sistema disciplinare .....</b>	<b>36</b>
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>43</b>

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **PREFAZIONE**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “Dlgs 231/2001” o Dlgs n. 231 del 2001) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio della società stessa.

La responsabilità della società viene esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione di uno o più dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenirli; modello i cui principi possono essere rinvenuti nelle Linee Guida di Confindustria<sup>1</sup>.

In relazione a ciò, SESO SRL ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l’obiettivo di adeguarsi alle previsioni del Dlgs n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni.

L’attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare i processi a rischio, le possibili modalità di commissione dei reati previsti dal Dlgs n. 231 del 2001 e i controlli preventivi.

Nel **Titolo I** è contenuta la descrizione del quadro normativo vigente (capitolo 1). I dati e le informazioni sono aggiornate alla data di approvazione del Modello e hanno scopo meramente descrittivo.

Nel **Titolo II** sono descritti gli elementi costitutivi del Modello:

- una breve descrizione del Modello (capitolo 2);
- il processo di identificazione delle attività a rischio reato ai sensi del Dlgs n. 231 del 2001 e di definizione degli standard di controllo (capitolo 3);
- le caratteristiche e i poteri dell’Organismo di Vigilanza (capitolo 4);
- le caratteristiche del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (capitolo 5);
- la definizione dei principi adottati per la comunicazione e la formazione al personale (capitolo 6).

Nel **Titolo III** sono contenuti gli elementi applicativi del Modello:

- il sistema disciplinare (capitolo 7).

Sono inoltre **allegati** al Modello:

- la legenda dei reati (Allegato A);

---

<sup>1</sup> Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001, approvate da Confindustria il 07 marzo 2002 e aggiornate al marzo 2014.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

- i reati contro la Pubblica Amministrazione: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato B);
- i reati societari: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato C);
- i reati ambientali: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato D)
- i reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato E)

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **TITOLO I**

### **ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

#### **CAPITOLO 1**

#### **Descrizione del quadro normativo**

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **1.1 Introduzione**

Il Dlgs 231/2001 ha dato attuazione alla legge delega 29 settembre 2000, n. 300 affiancando, sulla base dell'esperienza statunitense e in conformità a quanto previsto in ambito europeo, la responsabilità amministrativa degli enti alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Seppur non sia formalmente modificato il principio che riferisce la responsabilità penale alla persona fisica, la disciplina contenuta nel Dlgs 231/2001 affianca a) l'eventuale risarcimento del danno e b) l'obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 codice penale), già previsti nella legislazione precedente. La disciplina contenuta nel Dlgs 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto gli enti non sono ritenuti estranei alle eventuali conseguenze dei procedimenti penali concernenti reati commessi a vantaggio o nell'interesse degli enti stessi.

## **1.2 Natura della responsabilità**

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Tale considerazione trova conferma negli elementi identificativi del nuovo tipo di responsabilità amministrativa degli enti: a) il carattere afflittivo delle sanzioni a carico dell'ente e b) la circostanza che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale ed è, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

## **1.3 Fattispecie di reato**

Le fattispecie di reato rilevanti al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del Dlgs 231/2001.

Alla data di approvazione del Modello da parte di SESO, trattasi di:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, Dlgs 231/2001);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Dlgs 231/2001);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Dlgs 231/2001);
4. reati di falso nummario (art. 25-bis, Dlgs 231/2001);
5. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1, Dlgs 231/2001);

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

6. reati societari (art. 25-ter, Dlgs 231/2001);
7. reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali (art. 25-quater, Dlgs 231/2001);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1, Dlgs 231/2001);
9. delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Dlgs 231/2001);
10. reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, Dlgs 231/2001);
11. 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, Dlgs 231/2001);
12. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio (art. 25 - octies, Dlgs 231/2001);
13. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Dlgs 231/2001);
14. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, Dlgs 231/2001);
15. reati ambientali (art. 25-undecies, Dlgs 231/2001).
16. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, Dlgs 231/2001).

La responsabilità amministrativa degli enti sorge anche in relazione ai reati transnazionali di seguito elencati, come introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10: associazione per delinquere; associazione di tipo mafioso; associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; disposizioni contro l'immigrazione clandestina; induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; favoreggiamento personale.

#### **1.4 Apparato sanzionatorio**

Le sanzioni previste dal Dlgs 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzioni pecuniarie fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - o interdizione dall'esercizio dell'attività;

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, Dlgs 231/2001), attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile da un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

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

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

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

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

Per un dettaglio delle ipotesi di reato per le quali è prevista l'interdizione, si rinvia all'Allegato E del Modello.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

### **1.5 Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

### **1.6 Vicende modificative dell'ente**

Il Dlgs 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente stesso (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

Secondo l'art. 27, comma 1, del Dlgs 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di fondo comune concerne le associazioni non riconosciute.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del Dlgs 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del Dlgs 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal*

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

*codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”.*

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

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

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

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

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

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

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'articolo 32 del Dlgs 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del Dlgs 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le limitazioni seguenti:

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

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

### **1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Secondo il Dlgs 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a., Dlgs 231/2001);
- da *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale”* (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b., Dlgs 231/2001).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Dlgs 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.8 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del Dlgs 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Dlgs 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Dlgs 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni del Dlgs 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Dlgs 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.
- (iv) se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità amministrativa degli enti, oltre che derivare dalla commissione di un reato, viene altresì accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 Dlgs 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, Dlgs 231/2001).

### **1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Aspetto fondamentale del Dlgs 231/2001 è l'espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

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

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

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

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la società non risponde se (art. 7, comma 1, Dlgs 231/2001):

- (i) alla commissione del reato non ha contribuito (“non è stata resa possibile”) l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- (ii) in ogni caso l'inosservanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

Il Dlgs 231/2001 delinea, inoltre, il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

Il legislatore ha definito pure i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli sopra citati:

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

### **1.11 Le Linee Guida di Confindustria**

L'art. 6, comma 3, del Dlgs 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici ETICO 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.”*.

Le “linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” sono state approvate da Confindustria il 07 marzo 2002 e da ultimo aggiornate a marzo 2014.

Confindustria fornisce le indicazioni metodologiche sull'individuazione delle aree di rischio e sulla struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il codice ETICO e il sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

### **1.12 Sindacato di idoneità**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene, oltre che con l'apertura di un processo *ad hoc* nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata, mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Dlgs 231/2001, è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità, in altre parole, è formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per valutare la congruenza del Modello adottato.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **TITOLO II**

### **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 2**

#### **Il Modello di organizzazione, gestione e controllo**

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **2.1 Elementi del Modello**

All'esame delle attività aziendali, comprensivo degli aspetti organizzativi e gestionali, attinenti le attività a rischio, è conseguente l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello" o il "Modello Organizzativo") idoneo alla prevenzione dei reati di cui al Dlgs 231/2001.

Il Modello si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti dei soggetti in posizione apicale e dei soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti in SESO.

Il Modello deve:

- i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ii) prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- vi) prevedere, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione di modelli organizzativi, astrattamente idonei a prevenire i reati di cui al Dlgs 231/2001, deve essere corredata dall'efficace attuazione degli stessi, intesa anche come tempestivo aggiornamento e adeguamento.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di SESO. Il compito di proporre aggiornamenti e modifiche del Modello è dell'Organismo di Vigilanza. E' tuttavia riservato al Consiglio di Amministrazione il compito di recepire i relativi aggiornamenti e adeguamenti.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti in ottemperanza al Modello stesso.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **2.2 Destinatari del Modello**

Sono destinatari del Modello (di seguito i “destinatari”) i soggetti in posizione apicale di SESO, i dipendenti, i soggetti subordinati, il Collegio Sindacale, nonché tutti i soggetti a direzione e controllo della Società.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 3**

#### **Processi a rischio e standard di controllo**

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

### **3.1 Analisi dei rischi: metodologia**

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le aree a rischio di commissione dei reati richiamati dal Dlgs 231/2001 in relazione alle macro categorie previste:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Reati societari
- Reati Ambientali
- Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
- Altri reati

Il contenuto delle singole fattispecie di reato è riportato in Allegato (Allegato A. Legenda dei reati). Nei paragrafi che seguono si descrive la metodologia utilizzata per ciascuna macro categoria e i controlli applicabili.

#### **3.1.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione**

In riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, sono state individuate le funzioni a rischio, i relativi processi e le possibili modalità di commissione dei reati.

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti previsti dal Dlgs 231/2001 è stata effettuata anche un'analisi comparativa ("gap analysis") tra i controlli esistenti e i principi del modello astratto di riferimento definito ai sensi del Dlgs 231/2001. Propedeutica a questa attività, è stata l'elaborazione di standard di controllo coerenti con i principi di un modello organizzativo conforme alle previsioni del Dlgs 231/2001, alla luce di quanto elaborato dalle *best practices* in materia. E' stato così possibile definire per ciascun processo a rischio, le procedure da adottare per ridurre il rischio di commissione dei reati.

Per il dettaglio dell'analisi dei rischi e della gap analysis in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione si rinvia all'Allegato B del Modello.

#### **3.1.2 Reati societari**

In riferimento ai c.d. reati societari sono stati individuati i soggetti potenzialmente coinvolti, le attività a rischio e i relativi standard di controllo, intesi come norme che devono essere adottate a prevenzione dei reati. Rispetto alla metodologia utilizzata per i reati contro la Pubblica Amministrazione, in materia di reati societari non si è proceduto con l'analisi comparativa ("gap analysis") tra le disposizioni interne e i principi del Dlgs 231/2001. Le attività a rischio in relazione ai reati societari sono infatti regolate dalle disposizioni del Codice Civile e dalla normativa di

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

riferimento; pertanto non si è ritenuto opportuno effettuare un'analisi che avrebbe portato come unico risultato il rispetto della normativa da parte di SESO.

Si rinvia all'Allegato C per il dettaglio dell'analisi svolta.

### **Reati Ambientali e reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.**

In riferimento ai c.d. reati ambientali sono stati individuati i soggetti potenzialmente coinvolti, le attività a rischio e i relativi standard di controllo, intesi come norme che devono essere adottate a prevenzione dei reati.

Per completezza si rinvia agli allegati D ed E

#### **3.1.3 Altri reati**

In riferimento agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001 si è proceduto con l'analisi dei rischi, l'individuazione delle funzioni potenzialmente interessate e dei relativi processi a rischio.

Dato il settore e la struttura organizzativa della Società, in fase di analisi dei rischi non è emerso il rischio di commissione dei seguenti reati:

- Delitti di criminalità organizzata (Dlgs 231/2001, art. 24 ter)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni distintivi (Dlgs 231/2001, art. 25 bis)
- Mutilazione degli organi genitali femminili (Dlgs 231/2001, art. 25 quater 1)
- Reati di abuso di mercato (Dlgs 231/2001, art. 25 sexies)

Si rinvia agli allegati per il dettaglio dell'analisi svolta.

## **3.2 Standard di controllo**

### **3.2.1 Standard di controllo in relazione ai reati contro la P.A.**

Su ciascun processo individuato a rischio si applicano i c.d. standard di controllo, elaborati sulla base delle *best practices* internazionali in tema di frode e di corruzione.

Gli standard di controllo a prevenzione dei reati contro la P.A. sono stati strutturati su due livelli: obblighi e divieti.

Gli standard di controllo "obblighi" sono così chiamati perché rappresentano ciò che deve essere fatto o che deve essere presente a prevenzione del reato sul processo a rischio.

Gli standard di controllo "divieti" sono così chiamati perché individuano il divieto a compiere determinate attività in autonomia.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

Per il dettaglio dei controlli che SESO applica su ciascun processo individuato a rischio, si rinvia all'Allegato B del Modello.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

### **3.2.2 Standard di controllo in relazione ai reati societari**

In relazione ai reati societari di cui al par. 3.1.2 gli standard di controllo sono stati elaborati sulla base delle “*best practices*” internazionali.

Per il dettaglio dei controlli applicati a prevenzione dei reati societari si rinvia all’Allegato C del Modello.

### **3.2.3 Standard di controllo in relazione agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001**

L’analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le aree nel cui ambito potrebbero astrattamente essere realizzate le fattispecie di reato previste dal Dlgs 231/2001, diverse da quelle richiamate dagli artt. 24, 25 e 25 ter (reati contro la P.A. e reati societari).

A prevenzione di tali reati SESO applica le disposizioni del Codice ETICO adottato.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 4**

#### **Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **4.1 Organismo di vigilanza**

### **4.1.1 Nomina**

L'Organismo di Vigilanza di SESO (di seguito OdV) è collegiale, ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Dlgs 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello di cui al presente documento è dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, nonché dei mezzi organizzativi necessari per l'esercizio della suddetta funzione, come previsto dalla normativa e dalla giurisprudenza di riferimento.

### **4.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza**

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001; ovvero
- b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un nuovo OdV *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

### **4.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è deputato, in ottemperanza a quanto previsto dal Dlgs 231/2001, art. 6, lettera b), a vigilare sull'efficacia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, curandone il continuo aggiornamento. In particolare:

- vigila sull'effettività del Modello;
- verifica l'adeguatezza del Modello, ossia la sua efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

- verifica il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e promuove il necessario aggiornamento, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- assicura i flussi informativi di competenza.

Su un piano più specificamente operativo, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- attivare le procedure di controllo previste dal Modello, effettuando verifiche (periodiche e a campione) sulle aree a rischio;
- controllare la regolare tenuta della documentazione richiesta dal Modello;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- segnalare alla Direzione Aziendale le violazioni del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica.

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società. L'Organismo di Vigilanza si avvarrà, laddove lo ritenesse necessario, anche della collaborazione delle altre funzioni della Società.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. Sussiste un obbligo di informazione in capo a qualunque collaboratore e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle sue attività. In particolare, le aree interessate dovranno tenere a disposizione dell'OdV tutta la documentazione prodotta e ricevuta in riferimento alle attività a rischio reato così come individuate nel Modello.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **4.2 Flussi informativi**

### **Informativa a cura dell'OdV**

L'Organismo di Vigilanza riferisce:

- su base continuativa al Direttore Generale,
- almeno annualmente al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale (immediatamente in caso di violazioni del Modello), in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici: controlli effettuati ed esito, eventuale necessità di aggiornamento del Modello, sanzioni disciplinari applicate.

Gli incontri con gli organi societari sono documentati e copia della documentazione è custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

### **Informativa verso l'OdV**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SESO ai sensi del Dlgs 231/2001. A tal fine è stata istituita la casella mail [organismo.vigilanza.sesosrl@gmail.com](mailto:organismo.vigilanza.sesosrl@gmail.com)

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di SESO o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### **4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni archiviati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza stesso.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 5**

#### **Caratteristiche e funzioni del sistema disciplinare**

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **5.1 Funzione**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Dlgs 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione del Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso, e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'autorità giudiziaria competente.

SESO porta il sistema disciplinare a conoscenza dei suoi destinatari mediante gli strumenti più opportuni, e informa e forma adeguatamente i destinatari sui relativi contenuti. In particolare, in linea con quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, il sistema disciplinare adottato da SESO è affisso presso la sede legale, le sedi operative e presso ogni filiale.

## **5.2 Ambito di applicazione**

Ai fini dell'ottemperanza del Dlgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, che:
  - (a) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Dlgs 231/2001; e/o
  - (b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Dlgs 231/2001; e/o
  - (c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Dlgs 231/2001.
- (ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice ETICO ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

### **5.3 Il sistema disciplinare adottato da SESO**

Per conoscere nel dettaglio le misure e le sanzioni applicate da SESO in caso di violazione del Modello si rinvia al Capitolo 7.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

**ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

**CAPITOLO 6**

**Comunicazione e formazione**

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **6.1 Premessa**

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Società, dei principi contenuti nel Modello. In particolare, il Modello è portato a conoscenza di tutti i destinatari indicati al par. 2.2., ossia tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di SESO.

## **6.2 Piano di formazione e comunicazione**

La comunicazione del Modello adottato e la formazione del personale sui suoi contenuti, sono requisiti dell'attuazione del Modello, come specificamente prescritto dal Dlgs 231/2001. SESO si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

### **6.2.1 Ai componenti degli organi sociali**

Il Modello è comunicato formalmente a ciascun componente degli organi sociali, successivamente alla sua approvazione in Consiglio di Amministrazione. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

### **6.2.2 Ai dipendenti, dirigenti e collaboratori**

Il Modello è reso disponibile a tutti i dipendenti, dirigenti e collaboratori sul server aziendale e consultabile anche presso la sede legale, le sedi operative e le filiali. SESO garantisce adeguata formazione e informazione ai soggetti sopra indicati.

### **6.2.3 Ai terzi**

Il Modello è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali SESO intrattiene relazioni d'affari, attraverso la pubblicazione sul sito internet.

Inoltre, l'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello, da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con SESO è previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

### **TITOLO III**

## **ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

## **CAPITOLO 7**

### **Il sistema disciplinare**

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **1. Principi generali**

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da SESO ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001, e successive modifiche ed integrazioni, costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

In caso di violazioni del Modello, verranno applicate le misure di seguito indicate, proporzionate e adeguate, a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie, che possono anche comportare la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, del contratto di collaborazione o di altro tipo, instaurato con il trasgressore; il tutto nei limiti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

In particolare si prevedono:

- per i lavoratori dipendenti – dirigenti esclusi - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 del codice civile e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300 del 1970, nonché nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutive, da inserire nei contratti stipulati con consulenti, concessionari, agenti, intermediari, lavoratori parasubordinati e collaboratori esterni;
- misure alternative, che inducano al rispetto delle suddette disposizioni tutti quei soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle misure sopra previste (dirigenti, amministratori e sindaci).

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferirà tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni, di cui venisse a conoscenza, al fine di una pronta contestazione dell'infrazione al lavoratore.

## **2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati**

Le disposizioni del sistema disciplinare di seguito elencate sono rivolte ai lavoratori subordinati e costituiscono norme speciali ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

In riferimento all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti di contestazione e all'irrogazione delle sanzioni rimangono invariati i poteri della Direzione Aziendale e si rinvia al Contratto Nazionale di categoria applicato.

Non si terrà conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

Le sanzioni sono stabilite e verranno comminate nel rispetto di quanto prescritto e secondo le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Nazionale di categoria applicato e secondo i criteri di correlazione ivi stabiliti. In particolare:

**A.** Incorre nella sanzione del **rimprovero verbale**, il lavoratore che in maniera colposa e/o per errori procedurali dovuti a negligenza:

- violi per la prima volta le disposizioni del Codice ETICO e del Modello, per la cui trasgressione non sia prevista una sanzione più grave;
- ritardi o ometta per la prima volta l'invio di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

**B.** Incorre nella sanzione dell'**ammonizione scritta**, il lavoratore che in maniera colposa e/o per errori procedurali dovuti a negligenza:

- sia recidivo nelle violazioni di cui al punto A, quando siano stati comminati due provvedimenti di rimprovero verbale;
- commetta trasgressioni più gravi di quelle precedenti, salvo che la trasgressione non comporti l'applicazione di sanzioni più restrittive.

**C.** Incorre nella sanzione della **multa**, il lavoratore che in maniera colposa e/o per errori procedurali dovuti a negligenza:

- violi gli standard di controllo;
- sia recidivo nelle violazioni di cui al punto B, quando siano stati comminati due provvedimenti di ammonizione scritta;
- commetta trasgressioni più gravi di quelle precedenti, salvo che la trasgressione non comporti l'applicazione di sanzioni più restrittive.

**D.** Incorre nella sanzione della **sospensione** il lavoratore che in maniera dolosa, esponendo la Società a responsabilità nei confronti dei terzi:

- compia, con dolo, qualsiasi operazione di tesoreria, operazioni relative allo svolgimento di gare pubbliche, di trattative o altre attività nei confronti della P.A., senza la relativa autorizzazione o violando i limiti dell'eventuale procura conferitagli;
- ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza in relazione alle attività di cui al punto precedente, in particolare qualora riscontri ammanchi di cassa, irregolarità nell'emissione delle fatture ovvero nei documenti di supporto alle stesse;
- ometta volontariamente i controlli da effettuare sulle operazioni di tesoreria;
- nel redigere i report e i documenti previsti negli standard di controllo e nelle procedure aziendali, o nel rilasciare le dichiarazioni ivi prescritte, trascriva volontariamente

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

informazioni o dati falsi, ometta informazioni obbligatorie, attesti fatti non veri, sottoscriva false dichiarazioni ovvero alteri o distrugga con dolo i report stessi.

La sanzione della sospensione può comunque essere comminata fuori dai casi sopra previsti, qualora la gravità dell'infrazione, stabilita secondo i criteri di correlazione sopra richiamati, lo richiedesse.

**E.** Incorre nella sanzione del **licenziamento con preavviso**, il lavoratore che in maniera dolosa, esponendo la Società a responsabilità nei confronti dei terzi:

- sia recidivo nelle mancanze di cui al punto D, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione;
- prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio in violazione del Codice ETICO;
- utilizzi volontariamente i fondi provenienti da finanziamenti pubblici, secondo modalità o per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi, ovvero ne rediga la relativa rendicontazione omettendo informazioni obbligatorie e trascrivendo false informazioni;
- nel redigere le comunicazioni sociali rivolte al pubblico o le comunicazioni da inviare alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi, o alteri con dolo in qualunque maniera le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto;
- alteri o trascriva volontariamente informazioni false nelle scritture e nei libri contabili, nelle fatture emesse, negli ordini di acquisto, e nei contratti stipulati ovvero in qualsiasi documento che possa essere di supporto o di fondamento alle comunicazioni elencate precedentemente;
- violi i principi del Codice ETICO inerenti i delitti contro la personalità individuale e quelli richiamati nelle disposizioni finali del Codice stesso.

**F.** Incorre nella sanzione del **licenziamento senza preavviso**, il lavoratore che avendo violato il Modello, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un reato, ovvero causi l'applicazione nei confronti della Società delle sanzioni previste dal decreto 231/2001 o di altre sanzioni, nonché cagioni ad essa danni di entità elevata.

### 3. Misure nei confronti dei dirigenti

#### Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

Le violazioni del Modello da parte dei Dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nelle loro rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o comunque in un apposito registro dell'azienda.

L'annotazione di tali trasgressioni è strumentale anche a rilevare eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate negativamente dal Consiglio di Amministrazione ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumenti di compensi, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL applicato.

Qualora alla reiterazione di tali trasgressioni per 2 volte nell'arco di 2 anni, non consegua il licenziamento del dirigente, allo stesso verranno revocate eventuali deleghe, e potrebbe esserne predisposto il trasferimento dall'area a rischio ad un'altra area della Società, per esigenze organizzative e secondo quanto previsto dal CCNL applicato.

#### **Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro**

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Modello, che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di propria competenza, il suo rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dal CCNL applicato.

#### **4. Misure nei confronti degli Amministratori**

Le violazioni da parte degli Amministratori delle prescrizioni contenute nel Modello, devono essere riferite dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e devono risultare dal verbale della relativa adunanza del Consiglio.

Nel caso in cui le trasgressioni siano commesse dalla maggioranza dei membri del Consiglio o dal Consiglio collegialmente, l'Organismo di Vigilanza deve riferire anche all'Assemblea.

Qualora il Presidente, l'Amministratore Delegato e tutti i membri del Consiglio di Amministrazione conferitari di deleghe, disattendano più di 2 volte nel corso dell'esercizio le disposizioni del Modello - compiendo atti non contemplati nelle deleghe loro conferite ovvero in violazione dei limiti prescritti dal Modello -, per la cui violazione non sia prevista la loro revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il Consiglio di Amministrazione dovrà sospendere, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto, le deleghe loro conferite.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.<sup>2.</sup>, il Consiglio di Amministrazione provvederà a sostituire gli amministratori decaduti ai sensi dell'art. 2386 c.c.<sup>3.</sup>; in difetto l'Assemblea adotterà i provvedimenti sopra indicati.

Ai fini della recidiva, si terrà conto delle infrazioni degli Amministratori solamente nell'ambito dell'esercizio sociale.

Nei casi di violazione delle disposizioni del Modello da parte degli Amministratori, resta salva la facoltà del Consiglio di ratificare il loro operato, all'uopo convocando apposita riunione, comunque entro 2 mesi. Della decisione e delle relative motivazioni, il Consiglio è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, trasmettendo ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni, nonché dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello.

La pendenza di procedimenti penali nei confronti degli Amministratori, fino a quando non sia stata pronunciata sentenza di primo grado, anche non passata in giudicato, non comporta l'applicazione automatica delle sanzioni sopra specificate.

## **5. Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'OdV ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio stesso, con le modalità di cui al punto precedente.

I consiglieri e i sindaci adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea per la proposta di revoca dalla carica.

## **6. Misure nei confronti degli altri soggetti obbligati al rispetto del Codice ETICO**

Le violazioni del Modello da parte di collaboratori che intrattengono un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, anche occasionale, gli agenti, i lavoratori parasubordinati, i partner, i fornitori, i

<sup>2</sup> **Cause di ineleggibilità e di decadenza:** [1] Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

<sup>3</sup> **Sostituzione degli amministratori:** [1] Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli con deliberazione approvata dal collegio sindacale, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati dall'assemblea. Gli amministratori così nominati restano in carica fino alla prossima assemblea. [2] Se viene meno la maggioranza degli amministratori nominati dall'assemblea, quelli rimasti in carica devono convocare l'assemblea perché provveda alla sostituzione dei mancanti. [3] Salvo diversa disposizione dello statuto o dell'assemblea, gli amministratori nominati ai sensi del comma precedente scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina. [4] Se particolari disposizioni dello statuto prevedono che a seguito della cessazione di taluni amministratori cessi l'intero consiglio, l'assemblea per la nomina del nuovo consiglio è convocata d'urgenza dagli amministratori rimasti in carica; lo statuto può tuttavia prevedere l'applicazione in tal caso di quanto disposto nel successivo comma.[5] Se vengono a cessare l'amministratore unico o tutti gli amministratori, l'assemblea per la nomina dell'amministratore o dell'intero consiglio deve essere convocata d'urgenza dal collegio sindacale, il quale può compiere nel frattempo gli atti di ordinaria amministrazione.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

consulenti e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa, fatta salva la richiesta di risarcimento di eventuali danni sofferti, comporteranno l'applicazione immediata delle misure indicate sotto, previa introduzione di opportune clausole contrattuali in tutti i successivi contratti che verranno stipulati.

Le violazioni del Modello da parte dei soggetti sopra elencati, comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, nei modi previsti dall'art. 1456 c.c., negli stessi casi per i quali questo sistema disciplinare prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti e comunque in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico.

Clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutiva per violazione del Modello, saranno inserite in tutti i nuovi contratti di collaborazione, di agenzia e di partnership che verranno stipulati dalla Società con i soggetti sopra elencati.

Nel caso in cui i contratti precedentemente stipulati, non contenessero le clausole di cui sopra, le trasgressioni del Modello da parte di collaboratori e agenti, saranno comunque considerate inadempimento della prestazione, e, ove possibile potranno comportare la risoluzione del singolo contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c., previa comunicazione del Codice ETICO.

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

## **ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **ALLEGATI**

ALLEGATO A. Legenda dei reati.....	45
 <b>ALLEGATO B. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>	
B.1 Elenco dei reati.....	150
B.2 Modalità commissive dei reati contro la Pubblica Amministrazione.....	151
B.3 Standard di controllo a prevenzione dei reati contro la P.A. ....	152
B.4 Analisi dei rischi PA .....	154
B.5 Gap analysis e standard di controllo .....	156
B.6 Elenco report da inviare all'OdV.....	180
B.7 Elenco attestazioni da inviare all'OdV .....	180
 <b>ALLEGATO C. Reati societari</b>	
C.1 Elenco dei reati previsti dall'art. 25 ter del D. Lgs 231/2001.....	182
C.2 Elenco delle attività nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati previsti.....	183
C.3 Attività, rischio reato, soggetti potenzialmente coinvolti e standard di controllo.....	189
C.4 Matrice di controllo.....	193
 <b>ALLEGATO D. Reati ambientali</b>	
D.1 Elenco dei reati e modalità commissive.....	195
D.2 Standard di controllo a prevenzione dei reati ambientali – analisi aree di rischio.....	206
D.3 Politica ambientale - Gap analysis e standard di controllo .....	210
D.4 Elenco report da inviare all'OdV .....	219
D.5 Elenco attestazioni da inviare all'OdV.....	219
 <b>ALLEGATO E. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro</b>	
E.1 Premessa.....	222
E.2 I reati di cui all'art. 25 septies del D. Lgs 231/2001.....	222
E.3 Le sanzioni previste in relazione all'art. 25- septies del D. Lgs 231/2001.....	227
E.4 Le aree a potenziale rischio reato.....	228
E.5 Principi e regole di comportamento.....	229

	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001</b>	
--	---	--

E.6 Compiti dell'organismo di vigilanza.....257