



GREEN RECUPERI S.R.L.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.03.2022

PARTE GENERALE

SOMMARIO: Sezione I. Il quadro normativo. – 1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. – 1.2. I destinatari del Decreto. – 1.3. I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa: i reati presupposto. – 1.4. (Segue): il *locus commissi delicti* e i reati transnazionali. – 1.5. (Segue): presupposti oggettivi e “colpa di organizzazione”. – 1.6. (Segue): i delitti tentati. – 1.7. Responsabilità dell’Ente e vicende modificative. – 1.8. L’apparato sanzionatorio. – 1.9. Le misure cautelari. – 1.10. Il modello organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa. – 1.11. La tutela del segnalante (cd. *whistleblowing*). **Sezione II. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di GREEN RECUPERI.** – 2.1. La Società. – 2.2. La struttura organizzativa di GREEN RECUPERI. – 2.3. Metodologia seguita per l’elaborazione del modello di organizzazione, gestione e controllo. – **Sezione III. Gli elementi costitutivi del modello di GREEN RECUPERI.** – 3.1. Il Codice Etico. – 3.2. I principi generali di comportamento e le procedure operative a presidio delle attività a rischio. – 3.3. Il sistema disciplinare. – 3.4. Selezione, formazione e informativa. – **Sezione IV. L’Organismo di Vigilanza.** – 4.1. Premessa. – 4.2. Lo Statuto dell’Organismo di Vigilanza. – **Sezione V. Il sistema disciplinare.** – 5.1. Principi generali. – 5.2. Violazioni. – 5.3. Principio di proporzionalità. – 5.4. Sanzioni. – 5.5. Diffusione del sistema disciplinare.

SEZIONE I

IL QUADRO NORMATIVO

1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano ⁽¹⁾, una disciplina per la «*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*» (d'ora innanzi, per brevità "l'Ente"/"gli Enti"). Il Decreto ha, in tal modo, istituito una nuova tipologia di responsabilità, ascrivibile agli Enti riconosciuti e non riconosciuti, ma non riferibile «*allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*» (art. 1, comma 3, del Decreto).

La natura della responsabilità dell'Ente viene dal Decreto definita "amministrativa", anche se, nella sostanza, essa prefigura un paradigma di imputazione di nuova generazione, compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza e, comunque, per molti tratti assimilabile a quello di matrice penale. Suggestiscono una simile conclusione le prerogative di cognizione attribuite in materia al giudice penale e l'applicabilità della normativa processualpenalistica al procedimento per l'accertamento dell'illecito *de societate* e per l'irrogazione delle relative sanzioni ⁽²⁾.

(1) La Legge Delega n. 300 del 2000 conteneva la ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione europea: Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee, emanata il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo emanato il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, risalente al 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, datata 26 maggio 1997, e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, emanata il 17 settembre 1997.

(2) Affermava la natura penale della responsabilità dell'ente, Cass., Sez. II, 20 dicembre 2005, Jolly Mediterraneo, in *Riv. pen.*, 2006, 814. Ratificano, al contrario, contrario, l'idea di un *tertium genus* di responsabilità le successive sentenze della Suprema Corte (Cass., Sez. Un., 27 marzo 2008, Fisia Italmimpianti S.p.A., in *Dir. pen. proc.*, 2008, 1263; Cass., Sez. VI, 9 luglio 2009, M.L., in *Mass. Uff.*, 244256; Cass. Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, in *Mass. Uff.*, 261112, nonché, più di recente, Cass., Sez. VI, 10 novembre 2015, B. e altri, in *Mass. Uff.*, 267047.

Più precisamente, il Decreto definisce la predetta responsabilità quale «*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*» (art. 1, comma 1, del Decreto), ancorandone la configurabilità ad un novero di presupposti rigidamente predefiniti.

1.2. I destinatari del Decreto.

Nel conferire apposita delega al Governo, il Parlamento aveva individuato, quali destinatari della normativa di futura emanazione, le persone giuridiche e le società, le associazioni e gli enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 11, comma 1 della l. n. 300 del 2000), specificando che «*per persone giuridiche si intendono gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo Stato e gli altri enti pubblici che esercitano pubblici poteri*».

Il legislatore delegato ha perciò tradotto le indicazioni del delegante nell'art. 1 del Decreto, stabilendo che le disposizioni in esso codificate «*si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*» (comma 2), mentre «*non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*» (comma 3).

Destinatari della normativa in questione, pertanto, sono non solo tutte le persone giuridiche private (associazioni, fondazioni e istituzioni di carattere privato, società di capitali e cooperative) ma anche gli enti (privati) sprovvisti di personalità giuridica quali le società a base personale (ad esempio, le società semplici, in nome collettivo, in accomandita semplice, nonché quelle di fatto e “irregolari”) e le associazioni non riconosciute.

L'utilizzazione della formula «*società e associazioni anche prive di personalità giuridica*» (art. 1 comma 2) è volta a circoscrivere l'applicazione delle disposizioni del Decreto agli enti contrassegnati da un'apprezzabile complessità organizzativa, indice suscettibile di differenziare questi ultimi dalla persona fisica autrice del reato e di porre al riparo dalla responsabilità amministrativa le realtà economiche che costituiscono – per così dire – una semplice “proiezione” del singolo soggetto fisico.

In tale ottica, la giurisprudenza ad oggi prevalente esclude dalla sottoposizione alla normativa in questione l'imprenditore

individuale ⁽³⁾, evidenziando come la stessa è riferita «all'intero spettro dei soggetti di diritto non riconducibili alla persona fisica, indipendentemente dal conseguimento o meno della personalità giuridica e dallo scopo lucrativo o meno perseguito dagli stessi» ⁽⁴⁾. Un'ulteriore delimitazione del perimetro della responsabilità amministrativa concerne gli enti che esercitano pubblici poteri e riguarda lo Stato, gli enti (pubblici) territoriali, gli enti (pubblici) non economici e gli altri enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (comma 3 dell'art. 1); supportata dal parametro di selezione del «movente economico», la scelta legislativa prefigura una esenzione dalla responsabilità in questione sia a favore degli enti che, pur avvalendosi di istituti di diritto privato, erogano un servizio pubblico senza intenti di lucro (si pensi alle aziende ospedaliere e alle università pubbliche), sia per quelli che, in quanto veicoli della sovranità e/o partecipazione popolare alla vita democratica, devono godere di una libertà d'azione per natura incompatibile con i possibili abusi dello strumento della responsabilità da reato (partiti politici, sindacati).

Di contro, lo statuto di "economicità" dell'ente – desumibile dalla coesistenza di finalità pubblicistiche con quelle lucrative – preclude l'operatività della clausola di esclusione (*ex art. 1 comma 3 del Decreto*): il pensiero corre, in questo caso, a realtà a soggettività privata che svolgono un pubblico servizio in regime di concessione ovvero a società per azioni che espletino funzioni di rilevanza costituzionale pur operando nel rispetto di criteri di economicità ⁽⁵⁾. Il Decreto non contiene alcun riferimento al fenomeno – pure espressamente disciplinato dal diritto societario (artt. 2497 c.c. e ss.) - dei gruppi, ovvero della concentrazione di una pluralità di società sotto la direzione unificante ed il controllo finanziario di una società capogruppo o holding, laddove il fatto che, formalmente, le società siano giuridicamente autonome ed indipendenti non impedisce che le attività di ciascuna

⁽³⁾ Cfr. Cass., Sez. VI, 16 maggio 2012, p.m. in c. Vinci, in *Mass. Uff.*, 252995; Cass. Sez. VI, 3 marzo 2004, p.m. in c. Ribera, in *Mass. Uff.*, 228833. In senso contrario v. Cass., Sez. III, 15 dicembre 2010, S., in *Guida dir.*, 2011, n. 20, 76.

⁽⁴⁾ «Se, pertanto, il presupposto indefettibile per l'applicazione del diritto sanzionatorio degli enti è l'esistenza di un "soggetto di diritto metaindividuale", quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, è certamente ascrivibile al novero dei destinatari del D.Lgs. n. 231 del 2001 anche la società unipersonale, in quanto soggetto di diritto distinto dalla persona fisica che ne detiene le quote», così Cass., Sez. VI, 25 luglio 2017, PG e altro in c. B. e altri, in *Mass. Uff.*, 271564.

⁽⁵⁾ Cfr. Cass., Sez. II, 26 ottobre 2010, E. s.p.a., in *Cass. pen.*, 2011, 1907.

costituiscano espressione di una comune politica d'impresa, generalmente voluta dalla holding partecipante nell'ottica della diversificazione dei rischi.

La giurisprudenza di legittimità intervenuta sul punto ha chiarito che «la società capogruppo può essere chiamata a rispondere, ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una controllata, purché nella consumazione concorra una persona fisica che agisca per conto della controllata, perseguendo anche l'interesse di quest'ultima» (6) non essendo sufficiente - per legittimare un'affermazione di responsabilità della holding o di altra società appartenente al medesimo gruppo - l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale "interesse di gruppo". In altri termini, «qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231 del 2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato (7)»

(6) Cass., Sez. V, 18 gennaio 2011, P.m. e p.c. in proc. Tosinvest, in *Mass. Uff.*, 249820.

(7) Cfr. Cass., Sez. II, 27 settembre 2016, Riva e altri, in *Mass. Uff.*, 268963, la quale, in motivazione, ha precisato che «L'orientamento accolto non restringe (alle sole imprese facenti formalmente parte del gruppo, in presenza di un "interesse di gruppo"), bensì amplia (anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del gruppo di imprese, civilisticamente inteso) l'ambito della responsabilità da reato alle società anche solo sostanzialmente collegate, in tutti i casi nei quali - in concreto - all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra (od altre) società, ed il soggetto-persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, D.Lgs. n. 231 del 2001, ex art. 5 ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato de quo. Invero, il riferimento al c.d. "interesse di gruppo" può risultare fuorviante: come correttamente osservato dalla dottrina, «è sufficiente evidenziare che in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano, che potrebbero anche risultare diversi da quelli presi in considerazione dalle norme in precedenza passate in rassegna) una di queste può attraverso la consumazione del reato perseguire un proprio interesse anche quando il risultato si traduca in un vantaggio per un'altra componente dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima. Ma la fattispecie descritta è tutt'altro che sconosciuta alla normativa sulla responsabilità degli enti, identificandosi proprio con quell'interesse "misto" (...) identificabile attraverso il combinato disposto del D.Lgs. n. 231 del 2001, art. 5, comma 2, art. 12, comma 1, lett. a) e art. 13 u.c. Non dunque un indistinto "interesse di gruppo", ma un coacervo di interessi che

1.3. I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa: i reati presupposto

La responsabilità amministrativa sussiste soltanto per i reati tassativamente indicati nel Decreto e nella L. 16 marzo 2006, n. 146 con riferimento ai reati c.d. “transnazionali” (art. 10) ⁽⁸⁾. In proposito, dal momento dell’introduzione della responsabilità in questione, si è assistito ad un progressivo ampliamento del perimetro di applicazione del Decreto, originariamente concepito per il solo adeguamento della normativa interna ad alcune Convenzioni Internazionali sottoscritte in tema di lotta alla corruzione ⁽⁹⁾.

Le tipologie di reato da cui può dipendere la responsabilità amministrativa degli enti sono, allo stato, le seguenti:

- i delitti di «*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 del Decreto, modificato dall’art. 5, comma 1, lett. a), nn. 2) – 3), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- i «*delitti informatici e trattamento illecito di dati*» (art. 24 bis del Decreto, inserito dall’art. 7 L. 18 marzo 2008, n. 48, modificato dall’art. 1, comma 11 bis, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 novembre 2019, n. 133);
- i «*delitti di criminalità organizzata*» (art. 24 ter del Decreto, inserito dall’art. 2, comma 29, L. 15 luglio 2009, n. 94);
- i delitti di «*peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio*» (art. 25 del Decreto, modificato dall’art. 1, comma 77, lett. a) L. 6 novembre 2012, n. 190, dall’art. 1, comma 9, lett. b) L. 9 gennaio 2019 n. 3, nonché, da ultimo, dall’art. 5, comma 1, lett. b), n. 2), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- i delitti in tema di «*falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*» (art. 25 bis del Decreto, inserito dall’art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350 e successivamente modificato dall’art. 15 L. 23 luglio 2009, n. 99);

trovano semmai nella dinamica del gruppo una attuazione unitaria attraverso la consumazione del reato”.

⁽⁸⁾ V. par. 1.4.

⁽⁹⁾ V. nota 1.

- i «*delitti contro l'industria e il commercio*» (art. 25 bis.1 del Decreto, inserito dall'art. 15 L. 23 luglio 2009, n. 99);
- i «*reati societari*» (art. 25 ter del Decreto, inserito dall'art. 3, D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente modificato dall'art. 31 L. 28 dicembre 2005, n. 262, dall'art. 1 comma 77 lett. b) L. 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 12 L. 27 maggio 2015, n. 69, nonché, da ultimo, dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- i «*delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*» (art. 25 quater del Decreto inserito dall'art. 3 L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- il delitto di «*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*» (art. 25 quater.1 del Decreto, inserito dall'art. 8 L. 9 gennaio 2006, n. 7);
- i «*delitti contro la personalità individuale*» (art. 25 quinquies del Decreto, inserito dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 L. 6 febbraio 2006, n. 38, dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, nonché, da ultimo, dall'art. 6, comma 1, L. 29 ottobre 2016 n. 199);
- i reati di «*abusi di mercato*» (art. 25 sexies del Decreto, inserito dall'art. 9 L. 18 aprile 2005, n. 62);
- i delitti 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 del Decreto, introdotto dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n. 123, successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81);
- i delitti di «*ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*» (art. 25 octies del Decreto, inserito dall'art. 63, comma 3, D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e successivamente modificato dall'art. 3, comma 5, lett. a), L. 15 dicembre 2014, n. 186);
- i «*delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*» (art. 25 octies.1 del Decreto, inserito dalla lett. a) del comma 1 dell'art. 3, D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184);
- i «*delitti in materia di violazione del diritto d'autore*» (art. 25 novies del Decreto, aggiunto dalla lett. c) del comma 7 dell'art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99);
- il delitto di «*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*» (art. 25 decies del

Decreto, inserito dall'art. 4, comma 1, Legge 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);

➤ i «*reati ambientali*» (art. 25 *undecies* del Decreto, inserito dall'art. 2 comma 2 D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, successivamente modificato dall'art. 1 comma 8 lett. a) e b) L. 22 maggio 2015 n. 68);

➤ i delitti di cui agli artt. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, 12 comma 5 e 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art. 25 *duodecies* del Decreto, inserito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, successivamente modificato dall'art. 30, comma 4, L. 17 ottobre 2017, n. 161);

➤ i delitti di «*razzismo e xenofobia*» (art. 25 *terdecies* del Decreto, inserito dall'articolo 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167);

➤ i reati di «*frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*» (art. 25 *quaterdecies* del Decreto, inserito dall'art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39);

➤ i «*reati tributari*» (art. 25 *quinqüesdecies* del Decreto, inserito dall'art. 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 e modificato dall'art. 5, comma 1, lett. c), nn. 1) – 2) – 3), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);

➤ i reati di «*contrabbando*» (art. 25 *sexiesdecies* del Decreto, inserito dall'art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);

➤ i «*delitti contro il patrimonio culturale*» (art. 25 *septiesdecies* del Decreto, inserito dall'art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22);

➤ i delitti di «*riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*» (art. 25 *duodevicies* del Decreto, inserito dall'art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22).

1.4. (Segue): il *locus commissi delicti* e i reati transnazionali

La responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste, di regola, per i reati compiuti nel territorio nazionale.

L'articolo 4 del Decreto precisa, peraltro, che «*nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto*». Inoltre,

«nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo».

Il rinvio alle norme del codice penale è quindi sottoposto dall'art. 4 del Decreto ad alcune condizioni.

La prima di esse, che si ricava implicitamente dall'impianto generale della normativa in questione, impone che il reato commesso all'estero, su cui il giudice italiano ha giurisdizione ai sensi del codice penale, rientri tra le fattispecie di reato-presupposto previste dagli artt. 24 ss. dello stesso Decreto.

Le altre sono espressamente dettate, invece, dal comma 1 dell'art. 4. La disposizione, infatti, esclude la responsabilità dell'Ente qualora nei suoi confronti si sia già attivato lo Stato del luogo in cui il "fatto" è stato commesso, vincolando, al contempo, la portata del dettato normativo all'ulteriore condizione che l'Ente abbia nel territorio italiano la sua sede principale.

Quanto al primo profilo, la Relazione Governativa al Decreto chiarisce che lo sbarramento alla perseguibilità dell'Ente è stato consigliato dall'esigenza di evitare la sovrapposizione delle azioni punitive da parte di diversi Stati.

Con riguardo invece al concetto di "sede principale" dell'Ente, il Decreto non ha elaborato in maniera autonoma la relativa nozione. La chiara intenzione del legislatore sembra sia stata quella di evitare che la presenza nel territorio nazionale di sedi secondarie di società estere possa comportare la perseguibilità di questi Enti anche per i reati commessi nel Paese di origine o comunque fuori dall'Italia. La formula normativa impone quindi di escludere l'operatività dell'art. 4 in tutti quei casi in cui in Italia sia presente, ad esempio, una sede secondaria, una stabile organizzazione o una mera rappresentanza dell'Ente. Per converso nell'ipotesi del gruppo di società, la società controllata che abbia sede principale nel territorio nazionale risulterà perseguibile anche per i reati commessi nel suo interesse all'estero, trattandosi di entità definita ed autonoma e non rilevando dunque in alcun modo la localizzazione della sede della capogruppo controllante.

Posto che la sede principale dell'Ente, per definizione, non può che essere una sola, occorre evidenziare come per gli artt. 16 e 46 c.c. la sede "legale" dell'Ente sia quella necessariamente indicata nell'atto costitutivo e nello statuto. Tuttavia, la qualificazione cui è ricorso il legislatore sembra rivelare l'intenzione di superare il criterio formale di individuazione, all'evidente fine di arginare

troppo facili elusioni della nuova normativa attraverso la costituzione all'estero di una sede legale di mera facciata.

Il termine "principale", che invero nel linguaggio normativo è di solito riferito alla sede dell'impresa, sembra dunque evocare in questo contesto il centro in cui si svolge la prevalente attività amministrativa di direzione e organizzazione dell'Ente, indipendentemente dal fatto che nel medesimo luogo, qualora l'Ente svolga attività d'impresa, venga gestita anche l'attività di produzione.

Sussistendo le suddette condizioni, la possibilità di procedere direttamente nei confronti dell'Ente per i reati consumati all'estero è comunque limitata dalla ricorrenza dei presupposti indicati negli artt. 7 ss. c.p. e, quindi, quanto ai reati non politici commessi dal cittadino, innanzitutto alla previsione dei minimi edittali di pena previsti nel comma 1 dell'art. 9 c.p. (tre anni di reclusione). Circostanza di per sé in grado di escludere che alcune delle fattispecie più caratteristiche della criminalità d'impresa siano perseguite ex officio. Così, ad esempio, rimangono esclusi i reati societari, i delitti contro l'industria e il commercio, quelli di falsificazione dei segni di privativa industriale e quelli informatici, nonché la truffa ai danni dello Stato o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, la corruzione, la malversazione e l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato e, infine, l'omicidio e le lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche.

In tutti questi casi all'esplicito rinvio operato dal comma 1 dell'art. 4 non solo ai "casi", ma altresì alle "condizioni" previste nel codice penale per attrarre nella giurisdizione italiana il reato commesso all'estero consegue che si possa procedere per l'illecito dell'Ente soltanto nel caso in cui l'autore del reato-presupposto sia effettivamente perseguibile e cioè qualora intervenga nei confronti di quest'ultimo la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza della persona offesa, come stabilito dal comma 2 dell'art. 9 c.p.

Peraltro, il comma 2 del citato art. 4 prevede che, qualora per la disciplina dettata nel codice penale sia necessaria la richiesta del Ministro della giustizia per procedere nei confronti dell'autore del reato, la stessa debba essere autonomamente presentata anche nei confronti dell'Ente perché questo possa essere perseguito per l'illecito che lo riguarda.

Va altresì evidenziato che, in ogni caso, per una porzione rilevante dei reati contemplati dal Decreto e commessi all'estero dal cittadino

la procedibilità nei confronti dell'Ente non è sottoposta ai filtri descritti, atteso che per gli stessi sono previsti minimi edittali di pena più elevati di quelli in tal senso contemplati dal comma 1 dell'art. 9 c.p.

Per lo più si tratta di reati (come, ad esempio, quelli di criminalità organizzata o quelli in materia di pedopornografia) consumati più che altro nel contesto di imprese totalmente criminali, ma tra di essi vanno annoverati anche quelli di riciclaggio e di *market abuse*, in grado di interferire, invece, con l'operatività di enti non creati al solo scopo di commettere attività illecite.

Tutte le fattispecie contemplate dagli artt. 9 e 10 c.p. presuppongono, comunque, che il reo, al momento dell'esercizio dell'azione penale, si trovi nel territorio dello Stato. Gli stessi articoli prevedono poi in alcuni casi anche una condizione negativa e cioè che l'autore del reato non sia già stato estradato nel Paese di consumazione del medesimo ovvero che la sua estradizione, pur disposta, non sia stata accettata da parte di quest'ultimo.

In definitiva il comma 1 dell'art. 4 sembra affermare che possa procedersi nei confronti dell'Ente soltanto quando si siano realizzate tutte le condizioni che consentirebbero di procedere anche nei confronti dell'autore del reato e dunque anche che questi, laddove richiesto, si trovi nel territorio italiano ovvero non sia stato estradato.

In conclusione, tralasciando l'ipotesi dei delitti politici (che può considerarsi residuale se riferita alla responsabilità degli enti), gli unici reati commessi all'estero (tanto dal cittadino, quanto dallo straniero) per cui può essere promossa incondizionatamente l'azione amministrativa nei confronti delle persone giuridiche che hanno la sede principale in Italia sono i falsi nummari previsti dall'art. 7 c.p. ed inseriti nel catalogo di cui all'art. 25 bis del Decreto.

Il legislatore nulla dispone, poi, in merito alla ipotesi di commissione di un reato presupposto all'interno del territorio dello Stato da parte di un apicale o di un sottoposto, nell'interesse o a vantaggio di una persona giuridica priva di sede principale in Italia. La giurisprudenza intervenuta sul tema ⁽¹⁰⁾ si è espressa nel senso

⁽¹⁰⁾ Cass., Sez. VI, 11 febbraio 2020, Calò, in *Mass. Uff.*, 278963-04, secondo cui «la persona giuridica risponde dell'illecito amministrativo derivante da un reato-presupposto per il quale sussista la giurisdizione nazionale, commesso dai propri legali rappresentanti o soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, a prescindere dalla nazionalità dell'ente e dal luogo ove esso abbia la sede legale, nonché dall'esistenza o meno, nello Stato di appartenenza, di norme che

di ritenere comunque applicabile il Decreto nei confronti dell'ente straniero, affermando la coincidenza tra i criteri di radicamento della giurisdizione per la persona fisica e quelli relativi all'ente.

Un'implicita deroga alla disciplina contenuta nell'art. 4 del Decreto è stata introdotta dagli artt. 3 e 10 legge 16 marzo 2006, n. 146, che hanno ampliato l'ambito della responsabilità dell'Ente anche ad un'articolata serie di reati di criminalità organizzata (ad es., delitti di associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di stupefacenti, ecc.) per l'ipotesi in cui la consumazione dei suddetti delitti integri altresì la fattispecie del reato transnazionale.

Ai sensi della predetta legge, è "reato transnazionale" quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, che veda il coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato ed inoltre che sia commesso in più di uno Stato, ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, ovvero, infine, sia commesso in uno Stato ma abbia effetti "sostanziali" in un altro Stato.

Non, dunque, ogni reato transnazionale fonda la responsabilità dell'Ente, ma soltanto quelli elencati nel catalogo contenuto nell'art. 10 legge 146/2006; per converso i reati del catalogo possono costituire presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente esclusivamente se assumono, ai sensi dell'art. 3 della stessa legge, carattere transnazionale.

In tali casi, pertanto, il criterio di collegamento stabilito dall'art. 4 del Decreto viene "scavalcato" dalla normativa speciale, che ne crea uno autonomo fondato sul carattere "transnazionale" del reato-presupposto. Il generale rinvio contenuto nell'ultimo comma dell'art. 10 legge 146/2006 alla disciplina del Decreto determina peraltro che a quest'ultima dovrà guardarsi per ricavare gli altri elementi costitutivi della fattispecie tipica da cui scaturisce la responsabilità dell'Ente: pertanto è necessario che anche il "reato transnazionale" sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente

disciplinino analoga materia, anche con riguardo alla predisposizione ed all'efficace attuazione di modelli organizzativi e di gestione atti ad impedire la commissione di reati fonte di responsabilità amministrativa ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231».

e dai soggetti funzionalmente legati allo stesso da uno dei rapporti qualificati indicati nell'art. 5 del Decreto.

1.5. (Segue): presupposti oggettivi e “colpa di organizzazione”

La responsabilità amministrativa dell'Ente può configurarsi soltanto qualora il reato presupposto sia commesso da persone fisiche in rapporto qualificato con la persona giuridica. Al riguardo occorre puntualizzare che la responsabilità degli enti è propria e diretta; ne deriva che la persona fisica autrice del reato viene chiamata a rispondere della propria condotta secondo le norme penali, mentre l'Ente, ai sensi del Decreto, è sanzionabile “per fatto proprio” nella misura in cui abbia omesso di adottare strumenti e procedure idonei a prevenire la commissione di “quel” reato. Costituisce conferma dell'autonomia della responsabilità dell'Ente l'art. 8, comma 1, del Decreto, secondo cui essa sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia ⁽¹¹⁾.

Secondo la Relazione al Decreto, una volta accertata la commissione di un reato presupposto, l'Ente ne deve rispondere sul piano amministrativo, anche a prescindere dall'identificazione dell'autore dell'illecito, «*a condizione*» che alla persona giuridica sia «*imputabile una colpa organizzativa consistente nella mancata*

⁽¹¹⁾ Cass., Sez. V, 4 aprile 2013, Citibank N.A., in *Mass. Uff.*, 255414. V. altresì Cass., Sez. IV, 18 aprile 2018, Eurocos s.n.c., in *Mass. Uff.*, 273399, secondo cui «in presenza di una declaratoria di prescrizione del reato presupposto, il giudice [...] deve procedere all'accertamento autonomo della responsabilità amministrativa della persona giuridica nel cui interesse e nel cui vantaggio l'illecito fu commesso che, però, non può prescindere da una verifica, quantomeno incidentale, della sussistenza del fatto di reato». Nella medesima prospettiva v. Cass., Sez. III, 10 luglio 2019, P.G. in proc. Autotrasporti Bened., in *Mass. Uff.*, 277722-01, la quale ha precisato che «la causa di esclusione della punibilità per la particolare tenuità del fatto di cui all'art. 131-bis c.p. non è applicabile alla responsabilità amministrativa dell'ente per i fatti commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai propri dirigenti o dai soggetti sottoposti alla loro direzione prevista dal d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in considerazione della differenza esistente tra i due tipi di responsabilità e della natura autonoma della responsabilità dell'ente rispetto a quella penale della persona fisica che ponga in essere il reato presupposto».

adozione ovvero nel carente funzionamento del modello preventivo» (12).

Quanto al rapporto qualificato tra Ente e reo, debbono distinguersi due ipotesi:

➤ reato commesso da persone fisiche che rivestano posizioni di vertice, cioè «*di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*» (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto: d'ora innanzi anche gli "Apicali») (13);

➤ reato commesso da persone fisiche «*sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*» (art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto: d'ora innanzi anche i "Sottoposti») (14).

L'illecito ascrivibile all'Ente si dipana, in sintesi, attorno ad una fattispecie complessa, costituita, sul piano oggettivo, da due elementi essenziali:

➤ la realizzazione di un reato da parte di un soggetto che abbia un rapporto qualificato con la persona giuridica, e

➤ la commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

A tali componenti si aggiunge l'elemento soggettivo costituito dalla c.d. *colpa di organizzazione* (15), diversamente connotato a seconda

(12) Relazione al Decreto legislativo «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», in *Dir. giust.*, 2001, n. 20, 20.

(13) Oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Unico sono da considerarsi Soggetti Apicali, in via esemplificativa, i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, i procuratori speciali, i direttori generali, coloro ai quali sia stata conferita una delega di funzioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, le persone che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria e funzionale (ad es.: soggetti preposti a sedi secondarie, filiali, stabili organizzazioni territoriali di società estere, direttori di stabilimento), gli amministratori di fatto.

(14) Sono compresi nella categoria dei Soggetti Sottoposti anche tutti i soggetti esterni all'organigramma aziendale, formalmente non inquadrabili in un rapporto di lavoro dipendente, che eseguono un incarico sotto la direzione e il controllo dei Soggetti Apicali dell'ente.

(15) Secondo Cass., Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, in *Mass. Uff.*, 261113, «la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli».

che il delitto sia stato commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto.

Secondo l'art. 5 del Decreto:

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Da tale distinzione tra funzioni apicali e funzioni subordinate discendono due differenti statuti della colpa di organizzazione: nelle ipotesi di reati commessi da soggetti che rivestono (anche di fatto) posizioni apicali, l'Ente risponde per non aver apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione del rischio reato, mentre, nelle ipotesi di reato commesso da soggetto subordinato, l'Ente è sanzionato per avere agevolato la consumazione del reato, in una sorta di concorso, mediante omissione, nel reato del sottoposto.

Più in particolare, nel caso di reati commessi da Apicali, il legislatore ha individuato la colpevolezza dell'Ente nelle scelte di politica d'impresa, strutturando il criterio d'imputazione della responsabilità sul riscontro della accertata colpevolezza «della persona fisica inserita nella compagine organizzativa della società e che abbia agito nell'interesse di questa», la quale «si estende "per rimbalzo" dall'individuo all'ente collettivo, nel senso che vanno individuati precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione dell'uno all'interesse dell'altro e, quindi, gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità del medesimo ente. [...] militano a favore dell'ente, con effetti liberatori, le previsioni probatorie di segno contrario di cui al D.Lgs. n. 231, art. 6, afferenti alla dimostrazione di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi» ⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁶⁾ Così, in motivazione, Cass., Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, cit., secondo cui «[n]essuna inversione dell'onere della prova è, pertanto, ravvisabile

In particolare, l'art. 6 comma 1 del Decreto prevede che:

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

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

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

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

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

Nel caso, invece, dei reati commessi dai Sottoposti la colpevolezza dell'Ente si traduce in una colpa di organizzazione integrata da un deficit di controllo, che può ritenersi escluso solo se l'Ente ha adottato prima della commissione del fatto un modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi (art. 7).

In tale ipotesi, il difetto di direzione o di vigilanza deve essere provato dall'accusa.

Ulteriore presupposto ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente è che il reato sia stato commesso «*nel suo interesse o a suo vantaggio*» (art. 5, comma 1, del Decreto). L'interesse ed il vantaggio costituiscono il titolo di riferibilità all'Ente del reato commesso dagli Apicali o dai Sottoposti, sopperendo alla mancata corrispondenza fra autore dell'illecito produttivo di conseguenze giuridiche e destinatario di tali conseguenze.

L'interesse (tensione verso un risultato caratterizzata dalla presenza di una relazione tra un soggetto-persona fisica ed un oggetto-bene) ed il vantaggio (evento naturalistico che ha procurato un beneficio all'Ente, verificabile *ex post*) vengono indicati dal Decreto come criteri autonomi di imputazione, nonostante siano stati da alcuni ritenuti un'endiadi, poiché l'interesse sarebbe sempre necessario al configurarsi della responsabilità, mentre il

nella disciplina che regola la responsabilità da reato dell'ente, gravando comunque sull'accusa la dimostrazione della commissione del reato da parte di persona che rivesta una delle qualità di cui al D.Lgs. n. 231, art. 5, e la carente regolamentazione interna dell'ente, che ha ampia facoltà di offrire prova liberatoria. in termini di inversione dell'onere probatorio. Nondimeno, l'adozione – e l'efficace attuazione – del Modello consente all'Ente di superare la presunzione, dimostrando di non avere in alcun modo agevolato la commissione del reato».

vantaggio potrebbe anche mancare (v. ad es. art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto) ⁽¹⁷⁾.

Relativamente ai delitti colposi di evento (con particolare riguardo a quelli di cui all'art. 25 *septies* del Decreto), la giurisprudenza ha precisato che il requisito dell'interesse o del vantaggio deve essere individuato non già in relazione agli eventi illeciti non voluti (morte o lesioni), bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento dei suoi compiti in seno all'Ente ⁽¹⁸⁾.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto, l'Ente non risponde se gli Apicali o i Sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o

⁽¹⁷⁾ Cfr. Cass., Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, cit., secondo cui «i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del D.Lgs. 231 del 2001 all'interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito». In senso conforme v. Cass., Sez. II, 20 dicembre 2005, Jolly Mediterraneo, cit., nonché, più di recente, Cass., Sez. V, 26 aprile 2012, X, in *www.rivista231.it*, laddove, in riferimento all'art. 25-ter del Decreto (il quale non contempla il «vantaggio»), il Giudice di Legittimità ha evidenziato che l'interesse «esprime la proiezione soggettiva dell'autore (non coincidente, peraltro, con quella di "dolo specifico", profilo psicologico logicamente non imputabile all'ente), e rappresenta una connotazione accertabile con analisi *ex ante*. Si tratta di una tensione che deve esperirsi in un piano di oggettività, concretezza ed attualità, sì da potersi apprezzare in capo all'ente, pur attenendo alla condotta dell'autore del fatto, persona fisica».

⁽¹⁸⁾ Cfr. Cass., Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, in *Mass. Uff.*, 261115, nonché, più di recente, Cass., Sez. IV, 17 dicembre 2015, Gastoldi e altri, in *Mass. Uff.*, 268065, secondo cui «in tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reati colposi di evento, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del D.Lgs. n. 231 del 2001 all'interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti tra di loro e devono essere riferiti alla condotta anziché all'evento; pertanto, ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto». V. altresì Cass., Sez. IV, 24 marzo 2021, Rodenghi, in *Mass. Uff.*, 280777, la quale ha precisato che il criterio di imputazione oggettiva dell'interesse può sussistere anche in relazione a una trasgressione isolata dovuta ad un'iniziativa estemporanea, senza la necessità di provare la natura sistematica delle violazioni antinfortunistiche, allorché altre evidenze fattuali dimostrino il collegamento finalistico tra la violazione e l'interesse dell'ente. Peraltro, ove il giudice accerti l'esiguità del risparmio di spesa derivante dalla omissione delle cautele dovute, ai fini del riconoscimento del conseguimento del vantaggio di cui all'art. 5 d.lgs. n. 231 del 2001 è necessaria la prova della oggettiva prevalenza delle esigenze della produzione e del profitto su quelle della tutela dei lavoratori, quale conseguenza della violazione delle norme antinfortunistiche (così Cass., Sez. IV, 3 marzo 2021, Canzonetti, in *Mass. Uff.*, 281276-02).

di terzi ⁽¹⁹⁾, mentre la predetta responsabilità sussiste anche quando la persona giuridica abbia avuto un interesse solo concorrente con quello dell'agente alla commissione del reato presupposto ⁽²⁰⁾.

1.6. (Segue): i delitti tentati

Qualora i reati di cui al Capo I del Decreto (artt. da 24 a 25-*duodevicies*) siano compiuti nelle forme del tentativo ⁽²¹⁾, secondo l'art. 26, comma 1, del Decreto «*le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà*», mentre l'ente non risponde dell'illecito ove impedisca «*volontariamente [...] il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*» (comma 2). In tale ipotesi, l'esclusione delle sanzioni discende dall'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione fra Ente e Soggetti qualificati. Trattasi di una forma speciale della c.d. "desistenza volontaria" e del "recesso attivo" previsti dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.7. Responsabilità dell'Ente e vicende modificative

Ai sensi dell'art. 27 comma 1 del Decreto «*dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune*». Ne deriva che i soci o gli associati non possono essere chiamati a rispondere con il proprio

⁽¹⁹⁾ «La responsabilità da reato dell'ente deve essere esclusa qualora i soggetti indicati dall'art. 5 comma primo lett. a) e b) D.Lgs. n. 231 abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, in quanto ciò determina il venir meno dello schema di immedesimazione organica e l'illecito commesso, pur tornando a vantaggio dell'ente, non può più ritenersi come fatto suo proprio, ma un vantaggio fortuito, non attribuibile alla volontà della persona giuridica», così Cass., Sez. I, 26 giugno 2015, Fenucci, in *Mass. Uff.*, 265378. Più di recente, Cass., Sez. III, 11 gennaio 2018, C.T. s.r.l. e altri, in *Società*, 2018, 1437, ha chiarito che un vantaggio conseguito dalla controllante o dalla capogruppo o, comunque, dalla medesima compagine di soci, esclude l'operatività della clausola di salvaguarda di cui all'art. 5, comma 2, del Decreto, perché non costituisce un vantaggio solamente "di terzi": «per "terzi", infatti, alla luce della genericità dell'espressione volutamente utilizzata dal legislatore, devono intendersi soggetti del tutto estranei alla compagine sociale».

⁽²⁰⁾ V. Cass., Sez. VI, 22 maggio 2013, p.m. in c. House Building s.p.a., in *Mass. Uff.*, 255442.

⁽²¹⁾ Ai sensi dell'art. 56 comma 1 c.p. risponde di delitto tentato «*[c]hi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto [...] se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*».

patrimonio personale di tale tipologia di obbligazioni, a differenza di quanto accade per le obbligazioni di natura civilistica nell'ambito di alcune tipologie societarie ed associative.

L'autonomia della responsabilità deve, peraltro, misurarsi con le vicende modificative dell'Ente connesse ad operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Gli artt. 28-33 del Decreto disciplinano simili ipotesi secondo due direttrici: a) impedire che attraverso le predette operazioni venga elusa la responsabilità amministrativa dell'Ente; b) evitare di penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

In caso di trasformazione dell'Ente *«resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto»*. Ed invero, è noto come la trasformazione determini un semplice mutamento di tipologia societaria senza cagionare l'estinzione dell'originario soggetto giuridico.

Di analogo tenore la disposizione successiva per la quale, nell'ipotesi di fusione, anche nella forma dell'incorporazione, *«l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione»* (art. 29 del Decreto) ⁽²²⁾. La norma costituisce applicazione con riferimento a tale specifica ipotesi dell'art. 2504 bis, comma 1, c.c., secondo cui l'Ente finale assume i diritti e gli obblighi degli Enti partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i rapporti sostanziali e processuali anteriori alla stessa fusione.

⁽²²⁾ V. Cass., Sez. VI, 12 febbraio 2016, Saipem S.p.a., in *Mass. Uff.*, 266361, la quale ha dichiarato manifestamente infondata «la questione di legittimità costituzionale, in relazione all'art. 76 Cost., degli articoli da 28 a 33 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231- che prevedono, in caso di trasformazione o fusione dell'ente, la responsabilità del nuovo soggetto per i reati commessi anteriormente - atteso che tali disposizioni, in quanto volte ad evitare che le operazioni di trasformazione dell'ente si risolvano in agevoli modalità di elusione della responsabilità, risultano coerenti con i criteri direttivi della delega tra cui vi è quello di prevedere sanzioni amministrative effettive, proporzionate e dissuasive». Sul tema cfr., altresì, Cass., Sez. V, 27 ottobre 2015, Intesa San Paolo S.p.a., in *Mass. Uff.*, 265498, la quale ha precisato che «il sequestro preventivo finalizzato alla confisca, disposto nei confronti della società incorporata, può essere esteso alla società incorporante purché si abbia riguardo alla tutela dei terzi di buona fede, estranei al reato. A tal fine occorre verificare, sul piano oggettivo, se attraverso la fusione per incorporazione, la società incorporante abbia conseguito vantaggi o, comunque, apprezzabili utilità, e su quello soggettivo, se, all'atto della fusione, essa non fosse in condizioni di buona fede, cioè se conoscesse o fosse in condizioni di conoscere, attraverso l'uso della diligenza richiesta dalla situazione concreta, che la società incorporata si era avvantaggiata del profitto derivante dai reati per i quali sia stata disposta la misura cautelare».

Più complessa la disciplina in caso di scissione. In proposito l'art. 30, comma 1, del Decreto dispone per il caso di scissione parziale che l'Ente scisso conserva la propria responsabilità riguardo ai fatti anteriori all'efficacia della scissione. Ai sensi del comma 2 gli «enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso» per tali fatti, ma «l'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato». Infine (comma 3), le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano all'Ente a cui rimane o viene trasferito il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Seguono gli artt. 31 e 32: il primo prevede una disciplina comune alla fusione ed alla scissione per la determinazione delle sanzioni; il secondo consente al giudice di tenere conto di condanne inflitte agli Enti partecipanti alla fusione od all'Ente scisso ai fini della reiterazione *ex art. 20* del Decreto, con riferimento agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione relativi a reati successivamente commessi.

Quanto alla cessione ed al conferimento di azienda, l'art. 33 del Decreto costituisce applicazione della generale disciplina dell'art. 2560 c.c. ⁽²³⁾.

In particolare, qualora sia ceduta l'azienda «*nella cui attività è stato commesso il reato*» il cessionario è di regola solidalmente obbligato al pagamento della sanzione comminata al cedente. Tuttavia, viene fatto salvo il beneficio della previa escussione del cedente (comma 1) e la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta (comma 1) ed «*alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza*». Al contrario, non si estendono al cessionario le sanzioni interdittive inflitte al cedente ⁽²⁴⁾.

⁽²³⁾ L'art. 2560 c.c. dispone che «L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori».

⁽²⁴⁾ Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sola sanzione pecuniaria, con esclusione dell'applicabilità di ogni altra sanzione; pertanto, non si può procedere al sequestro preventivo di beni immobili nei confronti dell'azienda cessionaria per reati commessi dagli amministratori della società

L'esegesi giurisprudenziale ha, infine, chiarito che, nell'ipotesi di fallimento della persona giuridica, non si determina *ipso iure* l'estinzione dell'illecito amministrativo dipendente da reato del quale l'Ente è chiamato a rispondere nel processo penale ⁽²⁵⁾, conseguendo l'estinzione alla successiva cancellazione della società dal registro delle imprese ⁽²⁶⁾.

1.8. L'apparato sanzionatorio

Le sanzioni amministrative previste dal Decreto sono: a) la sanzione pecuniaria; b) la sanzione interdittiva; c) la confisca; d) la pubblicazione della sentenza.

Significativo, in ordine alla disciplina sanzionatoria, quanto osservato nella Relazione illustrativa al Decreto: *«il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato»*.

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli artt. 10 e ss. Del Decreto ed è sanzione di applicazione necessaria (art. 10, comma 1), commisurata attraverso un sistema che implica un duplice apprezzamento.

In prima battuta il giudice determina la sanzione pecuniaria individuando un certo numero di quote compreso tra cento e mille (art. 10, comma 2), *«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»* (art. 11, comma 1).

In seguito, dopo aver stabilito il numero delle quote entro i minimi e massimi previsti per legge in relazione alle singole fattispecie

cedente (Cass., Sez. VI, 11 giugno 2008, Holiday Residence s.r.l., in *Mass. Uff.*, 240168). Nella medesima prospettiva, il giudice di legittimità ha affermato che in caso di fraudolenta cessione di azienda nel cui interesse o vantaggio diretto sia stato commesso uno dei reati di cui al d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, è legittima la nomina del difensore di fiducia da parte del legale rappresentante dell'ente cessionario, non operando il divieto di rappresentanza di cui all'art. 39 del citato d.lgs. n. 231 del 2001, in quanto l'ente cessionario non è responsabile dell'illecito, ma solo soggetto solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria (Cass., Sez. V, 27 aprile 2021, Mungari, in *Mass. Uff.*, 281600).

⁽²⁵⁾ Cass., Sez. Un., 25 settembre 2014, Uniland S.p.a. e altro, in *Mass. Uff.*, 263682-01.

⁽²⁶⁾ Cass., Sez. II, 10 settembre 2019, Starco S.r.l., in *Mass. Uff.*, 277107.

illecite, il giudice fissa l'importo di ciascuna quota che deve essere compreso tra Euro 258,00 ed Euro 1.549,00, effettuando la propria valutazione «*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*» (art. 11, comma 2) ⁽²⁷⁾.

Da segnalare che in alcune ipotesi tassativamente previste dall'art. 12 del Decreto la sanzione pecuniaria viene ridotta pur non potendo mai essere inferiore ad Euro 10.329,13 ⁽²⁸⁾.

Vengono, inoltre, previste dal Decreto le seguenti sanzioni interdittive (art. 9, comma 2):

- *l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*
- *la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- *il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;*
- *l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;*
- *il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

Tali sanzioni si applicano solo con riferimento ai reati per i quali sono espressamente previste (art. 13, comma 1), hanno una durata compresa fra tre mesi e due anni (art. 13, comma 2) ed il giudice ne determina «*il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*» (art. 14 comma 1), potendo, ove necessario, applicarne più congiuntamente (art. 14 comma 3).

L'art. 13 comma 1 subordina l'applicabilità delle sanzioni alla ricorrenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) «*l'ente ha*

⁽²⁷⁾ Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, «[q]uanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente».

⁽²⁸⁾ In particolare, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni da ultimo previste, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative»; b) «in caso di reiterazione degli illeciti» (cfr. art. 20 del Decreto: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per altro precedente).

In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono applicarsi quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 13, comma 3, che richiama l'art. 12, comma 1, del Decreto), ovvero nell'ipotesi in cui l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia posto in essere tutte le condotte riparatorie previste dall'art. 17 (risarcimento integrale del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato; eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca).

Occorre sottolineare che l'interdizione dall'esercizio dell'attività può applicarsi solamente quando le altre sanzioni interdittive risultino inadeguate (art. 14, comma 4), potendo essere in determinati casi surrogata dalla nomina di un Commissario giudiziale *ex art.* 15 del Decreto.

Nelle più gravi ipotesi previste dall'art. 16 del Decreto le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva.

Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto viene sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato ⁽²⁹⁾, salvo

(29) Il profitto del reato nel sequestro preventivo funzionale alla confisca, disposto ai sensi degli artt. 19 e 53 del Decreto nei confronti dell'ente collettivo, è costituito dal vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato ed è concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato, nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente. L'imputazione a profitto di semplici crediti, anche se certi, liquidi ed esigibili, non può essere condivisa, trattandosi di utilità non ancora effettivamente conseguite (Cass., Sez. Un., 27 marzo 2008, Fisia Italimpianti S.p.A., cit.). In riferimento ad ipotesi di responsabilità derivante da reati colposi di evento commessi in violazione di una disciplina prevenzionistica, il profitto oggetto della

che per la parte che può essere restituita al danneggiato. «*Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede*».

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente (art. 18).

1.9. Le misure cautelari

Quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato ⁽³⁰⁾ e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive previste, presentando al giudice gli elementi su cui la richiesta si fonda, compresi quelli a favore dell'Ente e le eventuali deduzioni e memorie difensive già depositate.

In luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata, qualora l'ente stesso svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione possa arrecare un grave pregiudizio alla collettività ovvero nel caso in cui l'interruzione dell'attività dell'ente possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione ⁽³¹⁾.

confisca diretta di cui all'art. 19 del Decreto si identifica nel risparmio di spesa che si concreta nella mancata adozione di qualche oneroso accorgimento di natura cautelare o nello svolgimento di una attività in una condizione che risulta economicamente favorevole, anche se meno sicura di quanto dovuto (Cass., Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, in *Mass. Uff.*, 261117).

⁽³⁰⁾ Si è al riguardo precisato che «è viziata per difetto di motivazione l'ordinanza che, nel disporre nei confronti della persona giuridica una misura interdittiva, in merito alla sussistenza dei gravi indizi del reato presupposto si limiti a rinviare *per relationem* alla motivazione del provvedimento applicativo delle misure cautelari personali agli autori del medesimo, senza dare conto delle ragioni per cui abbia disatteso le contestazioni sollevate in proposito dalla difesa nel corso dell'udienza prevista dall'art. 47 D.Lgs. n. 231 del 2001» (Cass. Sez. VI, 5 marzo 2013, Rosi Leopoldo S.p.a., in *Mass. Uff.*, 254642).

⁽³¹⁾ V. Cass., Sez. VI, 28 settembre 2011, E. S.p.a., in *Mass. Uff.*, 250846, secondo la quale «il giudice, quando procede alla nomina di un commissario

Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto. Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta, in via cautelare, soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata⁽³²⁾. Le misure cautelari non possono essere applicate congiuntamente. Le stesse, peraltro, possono essere sospese se l'ente chiede di poter realizzare gli adempimenti cui la legge condiziona l'esclusione di sanzioni interdittive. In tal caso, il giudice, sentito il pubblico ministero, se ritiene di accogliere la richiesta, determina una somma di denaro a titolo di cauzione, dispone la sospensione della misura e indica il termine per la realizzazione delle condotte riparatorie.

La cauzione consiste nel deposito presso la cassa delle ammende di una somma di denaro che non può comunque essere inferiore alla metà della sanzione pecuniaria minima prevista per l'illecito per cui si procede. In luogo del deposito, è ammessa la prestazione di una garanzia mediante ipoteca o fideiussione solidale.

Nel caso di mancata, incompleta o inefficace esecuzione delle attività nel termine fissato, la misura cautelare viene ripristinata e la somma depositata o per la quale è stata data garanzia è devoluta alla cassa delle ammende.

Se si realizza la condotta riparatoria, il giudice revoca la misura cautelare e ordina la restituzione della somma depositata o la cancellazione dell'ipoteca e la fideiussione prestata si estingue. Le misure cautelari sono revocate pure d'ufficio quando risultano mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le condizioni di applicabilità o quando ricorrono le ipotesi di condotta riparatoria.

Quando le esigenze cautelari risultano attenuate o la misura applicata non appare più proporzionata all'entità del fatto o alla sanzione che si ritiene possa essere applicata in via definitiva, il giudice, su richiesta del pubblico ministero o dell'Ente, sostituisce

giudiziale in luogo dell'applicazione di una misura cautelare interdittiva, deve altresì provvedere all'indicazione dei suoi compiti e poteri, che devono essere definiti tenendo conto anche della specifica attività svolta dall'ente alla quale si riferisce l'illecito».

⁽³²⁾ Quando dispone una misura cautelare interdittiva o procede alla nomina del commissario giudiziale, il giudice deve tenere conto della realtà organizzativa dell'ente limitando, ove possibile, l'efficacia del provvedimento alla specifica attività della persona giuridica alla quale si riferisce l'illecito (Cass., Sez. VI, 25 gennaio 2010, *Impresa Ferrara S.n.c.*, in *Mass. Uff.*, 247043).

la misura con un'altra meno grave ovvero ne dispone l'applicazione con modalità meno gravose, anche stabilendo una minore durata.

Nel disporre le misure cautelari il giudice ne determina la durata, che non può superare la metà del termine massimo indicato. Dopo la sentenza di condanna di primo grado, la durata della misura cautelare può avere la stessa durata della corrispondente sanzione applicata con la medesima sentenza. In ogni caso, la durata della misura cautelare non può superare i due terzi del termine massimo indicato. Il termine di durata delle misure cautelari decorre dalla data della notifica dell'ordinanza.

La durata delle misure cautelari è computata nella durata delle sanzioni applicate in via definitiva.

1.10. Il modello organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono l'adozione di un "modello di organizzazione, gestione e controllo", il quale svolge una funzione di prevenzione rispetto alla commissione dei reati sopra indicati, ma soprattutto consente all'Ente di ottenere un'esenzione od una limitazione della propria responsabilità qualora gli stessi siano commessi.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 del Decreto il modello organizzativo deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Quanto alla capacità del modello di fungere da esimente della responsabilità amministrativa, occorre distinguere l'ipotesi in cui il reato sia commesso dagli Apicali da quella in cui lo stesso sia compiuto dai Sottoposti.

Con riferimento alla prima ipotesi, l'art. 6, comma 1 stabilisce un'inversione dell'onere della prova, imponendo all'Ente che voglia risultare esente da responsabilità amministrativa di dimostrare che:

- a) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo* ⁽³³⁾;
- c) *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione* ⁽³⁴⁾;
- d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).*

Nella seconda ipotesi, l'Ente viene ritenuto responsabile se la commissione del reato presupposto da parte della persona fisica è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7, comma 1), ma la predetta responsabilità viene esclusa se l'Ente, «*prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*» (comma 2).

In definitiva, il Decreto, prevedendo un'autonoma responsabilità amministrativa dell'Ente in caso di commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, di uno dei reati presupposto tassativamente indicati da parte di un soggetto che abbia agito in nome e per conto della persona giuridica, si basa sull'assunto che il reato "è fatto della società, di cui essa deve rispondere": la persona fisica che, nell'ambito delle proprie competenze societarie, agisce

⁽³³⁾ Con riferimento ad un caso nel quale l'organismo di vigilanza di una "holding" era presieduto da un consigliere d'amministrazione di una società partecipata, nonché da soggetti legati da rapporti fiduciari con gli amministratori della controllante, il giudice di legittimità ha precisato che non è idoneo ad esimere la società dalla responsabilità da reato il modello organizzativo che preveda un organismo di vigilanza non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo e che risulti sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato (Cass., Sez. II, 27 settembre 2016, Riva e altri, in *Mass. Uff.*, 268964. In senso conforme Cass., Sez. V, 18 dicembre 2013, P.G. in proc. Impregilo, in *Mass. Uff.*, 257988).

⁽³⁴⁾ Cfr. Cass., Sez. V, 18 dicembre 2013, Impregilo, in *Mass. Uff.*, 257987, secondo cui «[l]'elusione fraudolenta del modello organizzativo, ex art. 6, comma primo, lett. c) del D.Lgs. n. 231 del 2001, che esonera l'ente dalla responsabilità per l'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale, richiede necessariamente una condotta ingannevole e subdola, di aggiramento e non di semplice "frontale" violazione delle prescrizioni adottate».

nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, opera, quindi, come organo e non come soggetto distinto rispetto all'ente; né la degenerazione di tale attività in illecito penale è di ostacolo all'immedesimazione. L'Ente, quindi, risponde per fatto proprio, senza alcuna violazione del principio costituzionale del divieto di responsabilità penale per fatto altrui (art. 27 Cost.). Né, in proposito, si costruisce alcuna inammissibile ipotesi di responsabilità oggettiva, perché il sistema prevede la necessità che sussista la cosiddetta colpa di organizzazione dell'ente, basata sul non aver predisposto un insieme di accorgimenti preventivi idonei a evitare la commissione di uno dei reati presupposti: è il riscontro di tale deficit organizzativo che, quindi, consente l'imputazione all'ente dell'illecito penale realizzato nel suo ambito operativo. A tal proposito, è opportuno evidenziare che grava certamente sull'accusa l'onere di dimostrare l'esistenza e l'accertamento dell'illecito penale presupposto in capo alla persona fisica inserita compagine organizzativa dell'ente e che questa abbia agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Per converso, è onere dell'ente di provare, per contrastare gli elementi di accusa a suo carico, le condizioni liberatorie di segno contrario di cui all'art. 6 del Decreto.

Con particolare riferimento ai reati presupposto contemplati dall'art. 25 *septies* del Decreto in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008 prevede che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente 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) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale deve altresì prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle predette attività, nonché, compatibilmente con la natura e le dimensioni dell'organizzazione e con il tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ai medesimi fini risulta prescritta la creazione di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, dovendosi procedere al riesame ed all'eventuale modifica delle stesse allorquando 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 D.Lgs. n. 81 del 2008 dispone infine 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»*.

La disposizione in esame esplicita, pertanto, una presunzione *iuris tantum* di adeguatezza del modello suddetto, senza tuttavia precludere il sindacato demandato al giudice relativamente all'idoneità del sistema creato, dovendo quest'ultimo comunque verificare l'esistenza di una sezione antinfortunistica del modello che, pur se conforme alle prescrizioni di cui alle Linee guida UNI-INAIL o a quelle di cui allo Standard OHSAS 18001:2007, risulti ritagliata e modulata sulla realtà aziendale e produttiva di riferimento, potendo la relativa certificazione al più valere come fattore di modifica del regime dell'onere probatorio.

1.11. La tutela del segnalante (c.d. *whistleblowing*)

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o*

privato”, ha disciplinato l’istituto del *whistleblowing* ⁽³⁵⁾ al fine di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione dei fenomeni corruttivi all’interno di enti pubblici e privati ⁽³⁶⁾.

Ai sensi del comma 2 *bis* dell’art. 6 del Decreto, il Modello organizzativo deve contemplare, quale ulteriore requisito ai fini del giudizio di idoneità delineato dal comma 1 lett. a), uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lett. a) e b) (apicali e sottoposti) di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tutto ciò garantendo la riservatezza dell’identità del *whistleblower* nelle attività di gestione della segnalazione.

I Modelli Organizzativi devono prevedere, inoltre, almeno un «*canale alternativo*» di segnalazione idoneo ad assicurare, con modalità informatiche ⁽³⁷⁾, la riservatezza dell’identità del segnalante. Occorre precisare però, che il segnalante non ha diritto all’anonimato e deve essere consapevole del fatto che l’adozione di un provvedimento nei confronti del dipendente la cui segnalazione si riferisce, comporta il diritto di quest’ultimo a conoscere l’identità di chi lo accusa e quindi di vedersi comunicata l’identità del soggetto segnalante ⁽³⁸⁾.

⁽³⁵⁾ La nozione di *whistleblowing* – letteralmente «soffiare il fischietto» – è stata concepita dalla dottrina criminologica americana negli anni Ottanta del secolo scorso e consiste nella rivelazione, da parte dei membri di un’organizzazione, di pratiche illegali, illegittime o anche soltanto immorali, a persone od organizzazioni in grado di adottare efficaci azioni di risposta.

⁽³⁶⁾ L’introduzione di una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. *whistleblowing* recepisce l’invito, rivolto all’Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l’azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentano ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza.

⁽³⁷⁾ In via esemplificativa, si ritiene che tali modalità possano essere realizzate anche attraverso l’utilizzo di piattaforme anche gestite da terze parti indipendenti e specializzate, oltre che con l’attivazione di caselle di posta elettronica dedicate ovvero la trasmissione di fax. Alcune tipologie di sistemi di *whistleblowing* si avvalgono dei cd. numeri “verdi” che vengono affissi in tutti i locali dell’ente e che sono gestiti da soggetti terzi tramite veri e propri *call-center* in grado di ricevere le segnalazioni nella lingua dello stato in cui opera l’ente.

⁽³⁸⁾ Sul punto, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9047 del 2018 ha affermato che «[...] nel sistema della l. 179/2017 l’anonimato del denunciante va inteso come (iniziale e tendenziale) riserbo sulle sue generalità, essendo però sempre immanente al sistema stesso la possibilità che l’esternazione dell’identità di questi si renda necessaria onde consentirne al soggetto accusato di difendersi dalle accuse mossegli».

Oltre al divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di quest'ultimo, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, il Modello deve altresì stabilire adeguate sanzioni nei confronti non solo di chi violi le misure di tutela del segnalante, ma anche di chi effettui (con dolo o colpa grave) segnalazioni che si rivelino infondate.

Il comma 2 *ter* dell'art. 6 del Decreto sancisce la facoltà – per il *whistleblower* e per l'organizzazione sindacale da questi indicata – di denunciare l'adozione di eventuali misure discriminatorie eventualmente adottate dall'Ente, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

La disciplina in questione sanziona, infine, con la nullità, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del *whistleblower*, così come il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti. In tale prospettiva spetta al datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, dimostrare che tali misure, ancorché adottate successivamente alla segnalazione, sono, in realtà, fondate su ragioni estranee alla stessa ⁽³⁹⁾.

La tutela del “segnalante” è oggetto di attenzione anche a livello europeo: in particolare il 7 ottobre 2019 il Consiglio dell'Unione Europea ha varato la riforma sulla “*Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie*” confluita nella Direttiva 2019/1937 ⁽⁴⁰⁾, finalizzata ad armonizzare la disciplina del *whistleblowing* all'interno dell'eurozona ⁽⁴¹⁾.

In particolare, la direttiva prevede:

➤ l'irrilevanza delle motivazioni ai fini della garanzia di protezione, purché la segnalazione sia veritiera;

⁽³⁹⁾ In particolare, secondo la Nota Illustrativa in materia di *Whistleblowing* di gennaio 2018 di Confindustria, per considerare legittima la sanzione irrogata, deve ritenersi sufficiente la prova della sussistenza – oltre che del comportamento contestato – di un nesso causale tra la sanzione stessa e il comportamento contestato, senza ulteriori accertamenti in ordine alla motivazione del provvedimento adottato.

⁽⁴⁰⁾ La riforma *de qua* ha recepito, con una serie di emendamenti, la proposta di Direttiva per la protezione, a livello comunitario dei cosiddetti *whistleblowers*, adottata dalla Commissione Europea il 23 aprile 2018.

⁽⁴¹⁾ Le norme dovranno essere recepite nell'ordinamento degli Stati Europei entro due anni dalla pubblicazione della Direttiva sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, avvenuta il 26 novembre 2019.

- la possibilità di segnalare direttamente all’Autorità Competente;
- una maggiore efficacia nella protezione dell’identità dei *whistleblower*;
- la possibilità di accogliere anche segnalazioni anonime;
- la previsione di risarcimenti completi per i *whistleblower*, ossia per danni economici e non, conseguenti alla segnalazione;
- ambito di applicazione soggettivo più esteso tale da includere gli *ex* lavoratori e le persone legate ai *whistleblower*;
- l’attribuzione ad autorità nazionali di un ruolo di supervisione rispetto alla all’applicazione della normativa sul *whistleblowing*;
- l’obbligo di notifica della ricezione della segnalazione;
- l’obbligatorietà della raccolta e pubblicazione di informazioni sul funzionamento delle procedure di segnalazione ⁽⁴²⁾.

Il fulcro del provvedimento in esame, sulla scia di quanto proposto dalla Commissione Europea ⁽⁴³⁾, è quindi la tutela da qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta ⁽⁴⁴⁾, attuata, raccomandata o tollerata da parte del datore di lavoro e delle persone che lavorano per l’organizzazione o per conto di quest’ultima, compresi i colleghi di lavoro e i dirigenti della stessa organizzazione o di altre organizzazioni con le quali la persona segnalante sia in contatto con la sua attività professionale.

⁽⁴²⁾ La Direttiva prevede la necessaria istituzione di canali di segnalazione nelle organizzazioni, pubbliche o private, con oltre 50 dipendenti o fatturato superiore ai 10 milioni di euro e l’obbligo di riscontro da parte del destinatario della denuncia entro 3 mesi.

⁽⁴³⁾ La Commissione ha più volte ribadito che «assicurare un’adeguata protezione a chi effettua una segnalazione è un elemento fondamentale per prevenire gli illeciti e difendere l’interesse pubblico».

⁽⁴⁴⁾ L’art. 19 della Direttiva fa chiarezza sulle possibili forme ritorsive dirette o indirette: a) licenziamenti, sospensioni o misure equivalenti; b) retrocessioni di grado o mancate promozioni; c) trasferimenti di funzioni, mutamenti del luogo di lavoro, riduzioni dello stipendio, modifiche dell’orario di lavoro; d) sospensioni della formazione; e) note di merito o referenze negative; f) imposizioni o amministrazioni di misure disciplinari, note di biasimo o altre sanzioni, anche pecuniarie; g) coercizioni, intimidazioni, molestie od ostracismi; h) discriminazioni, svantaggi o trattamenti iniqui; i) mancate conversioni di contratti di lavoro a termine in contratti di lavoro permanente; j) mancati rinnovi o risoluzioni anticipate dei contratti di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o perdite finanziarie e di reddito; l) inserimento nelle liste nere; m) conclusioni anticipate o annullamenti di contratti per beni o servizi; n) annullamenti di licenze o permessi; o) accertamenti psichiatrici o medici.

SEZIONE II

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GREEN RECUPERI

2.1. La Società.

GREEN RECUPERI S.r.l. (d'ora in avanti, per brevità, anche Green Recuperi) è una società che si occupa di servizi di raccolta, trasporto, smaltimento e/o recupero dei rifiuti liquidi e solidi, speciali e speciali pericolosi, di materiali contenenti amianto, sia in fibra libera che in matrice cementizia (eternit) e bonifiche ambientali in genere.

La Società fa parte del Gruppo Gesenu ed ha regolato i propri rapporti con la capogruppo GESENU S.p.A. mediante la stipula del "Contratto quadro per la prestazione di servizi aziendali". Segnatamente, con tale contratto la Società ha affidato a GESENU S.p.A., la quale possiede una solida struttura tecnica ed amministrativa, l'esecuzione di vari servizi, quali: formazione e amministrazione afferenti al processo di gestione del personale dipendente; servizi legali, societari ed assicurativi; servizi commerciali; servizi amministrativi; servizi sistemi qualità ambiente; servizi controllo di gestione; e servizi affari generali.

2.2. La struttura organizzativa di GREEN RECUPERI.

Premessa

Green Recuperi S.r.l. ha conferito alla società capogruppo, nonché sua controllante, GESENU S.p.A. l'incarico di svolgere, per suo conto e dietro corrispettivo come da "Contratto quadro per la prestazione di servizi aziendali", le funzioni di: controllo di gestione; risorse umane; legale e contrattuale; sistema qualità ambiente; commerciale; affari generali, segreteria, protocollo, IT; amministrazione; nonché contabilità.

Consiglio di amministrazione

Gestisce l'impresa con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della società e compie tutte le operazioni

necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale, con esclusione delle competenze riservate ai soci dall'art 2479 del Codice civile.

L'esecuzione delle operazioni la cui decisione è riservata dalla legge o dallo statuto ai soci è comunque di competenza dell'organo amministrativo.

Il Consiglio di amministrazione può delegare parte dei suoi poteri ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente, ovvero ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti, fissando le attribuzioni ed i relativi compensi. In questo caso si applicano le disposizioni, le condizioni ed i limiti dettati dall'art. 2381 del Codice civile, nonché quelle riservate dalla legge e dallo statuto alla competenza dei soci.

L'organo amministrativo può nominare direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i relativi poteri.

Definisce e documenta le politiche, gli obiettivi e gli impegni aziendali.

Definisce le responsabilità, l'autorità e i rapporti reciproci di tutto il personale che dirige, esegue e verifica attività che influenzano la qualità e l'ambiente; a tale scopo individua l'organigramma e i mansionari.

Presidente

Il Presidente del Consiglio di amministrazione, oltre alla rappresentanza legale della Società, esercita tutti i poteri necessari per:

- determinare le strategie e le politiche generali di gestione e di sviluppo della società e le relative modalità di attuazione;
- determinare le politiche commerciali, di marketing e di comunicazione della società e le relative modalità di attuazione;
- avanzare proposta di liquidazione volontaria della società;
- approvare progetti di fusione e di scissione della società;
- proporre modifiche di qualsiasi clausola dello statuto ovvero proporre l'adozione di un nuovo statuto;
- acquistare/vendere beni immobili;
- acquistare/vendere/affittare aziende o rami d'azienda;
- assumere personale dipendente avente qualifica di quadro e/o dirigente;
- stipulare contratti di locazione finanziaria e locazione ultranovennali;

- accettare e respingere proposte di concordato e di amministrazione controllata, nonché rilasciare mandati speciali nell'ambito delle suddette facoltà per determinati atti;
- nominare mandatari speciali;
- curare l'esecuzione dei giudicati, promuovere atti esecutivi e conservativi ottenendo ingiunzioni, precetti, sequestri e pignoramenti, nonché revocarli;
- nominare e revocare avvocati e procuratori alle liti;
- definire i piani finanziari ed industriali;
- attuare operazioni a carattere strategico;
- acquisire, conferire, dimettere ovvero mettere in liquidazione partecipazioni in altre società;
- rilasciare delega al fine di votare nelle assemblee partecipate;
- sottoscrivere accordi di joint venture, partnership, associazione di imprese e/o altre forme di cooperazione tra imprese;
- acquistare beni strumentali di importo singolo superiore ad € 20.000,00 e/o superiore a complessivi € 40.000,00 annui;
- iscrivere garanzie ipotecarie e/o avalli;
- aprire conto correnti bancari e relativi affidamenti, nonché sottoscrivere contratti di finanziamento di qualsiasi tipo.

Amministratore Delegato.

All'Amministratore Delegato sono espressamente conferiti, con facoltà di conferire specifiche procure, tutti i poteri necessari alla costante e puntuale applicazione delle norme di legge, regolamentari e contrattuali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro di prevenzione degli infortuni, tutela dell'ambiente e di smaltimento dei rifiuti dell'attività della Società, in relazione a tutte le unità produttive che alla stessa fanno capo, esercitando tutte le funzioni ed i poteri ed assumendo tutti gli obblighi previsti dalla normativa vigente in tali settori.

Al fine di assicurargli in concreto la massima autonomia organizzativa e decisionale ed in ragione della specifica competenza tecnica che tali attività richiedono, l'Amministratore Delegato:

- valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori nell'ambito dell'attività della Società in relazione a tutte le unità produttive in cui questa si svolge e redige il relativo documento. In quest'ambito, egli designa altresì il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione e nomina il medico competente, così come previsto dalla normativa vigente,

con potere illimitato di spesa in ordine agli adempimenti di cui al D.Lgs. 81 del 2008, al D.Lgs. 152 del 2006 e alle altre normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela dell'ambiente;

- è delegato per il settore finanza e controllo;
- tenuta e sottoscrizione la corrispondenza di ordinaria amministrazione della Società;
- può stilare, concludere, firmare ed eseguire contratti di acquisto, di vendita, di permuta di beni mobili e merci inerenti, sia direttamente che indirettamente, all'attività sociale, inclusi beni futuri, gli autoveicoli e gli altri beni soggetti ad immatricolazione; contratti di locazione, di sub-locazione e di affitto con esclusione di aziende e/o rami di azienda, con esclusione di contratti di durata ultranovennali; contratti di appalto, di sub-appalto e fornitura e amministrazione; contratti di spedizione e di trasporto di persone e cose per terra, mare e cielo; contratti di assicurazione e riassicurazione per qualunque rischio e qualsiasi ammontare; contratti di mandato, di commissione, di agenzia con o senza rappresentanza, di deposito o comodato;
- può assumere, licenziare e promuovere il personale, eccetto quello attribuito al Consiglio di amministrazione;
- può addivenire a ricognizione e liquidazione di conti presso e con chiunque, concedendo abbuoni, dilazioni e sconti;
- può esigere e cedere somme comunque dovute alla Società rilasciandone quietanza, pagarle;
- può spiccare tratte sulla cliente, nonché accettare tratte spiccate dai fornitori della Società;
- può girare per l'incasso o per lo sconto pagherò, cambiali, tratte ed assegni di qualunque specie, nonché, in genere, ordinativi e mandati di pagamento rilasciati da terzi alla società;
- può aprire conti correnti bancari e postali di corrispondenza senza affidamento;
- può disporre e prelevare da conti correnti bancari e postali, anche mediante assegni a favore della Società o di terzi a valere sia sulle disponibilità liquide sia sulle linee di credito ed anche sullo scoperto, delegando anche altri soggetti per l'operatività su tali conti;
- locazione di cassette di sicurezza, aprirle e chiuderle, asportandone il contenuto;
- acquisto di beni strumentali di importo singolo inferiore ad € 20.000,00 e/o non superiore a complessivi € 40.000,00 annui,
- sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali;

- sottoscrizione di ogni documento e dichiarazione per l'esercizio dell'attività di gestione dei rifiuti;
- sottoscrizione di atti e documenti attinenti la Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura;
- operazioni presso la motorizzazione civile ed il Pubblico Registro Automobilistico.

Controllo di Gestione.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- interpretare e valutare l'attività aziendale, analizzare la contabilità analitica, periodicamente stendere il rapporto di gestione, analizzare documenti e relazioni, analizzare e controllare l'andamento economico aziendale;
- fornire al Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi necessari per prendere decisioni su eventuali strategie correttive;
- collaborare con le aree funzionali aziendali (area commerciale, personale, ecc...) per acquisire i dati necessari alle analisi aziendali;
- progettare strutture analitiche e modelli di analisi dei dati economici;
- validazione bilanci periodici;
- progettazione del modello di budget economico;
- analisi preliminari, implementazione e supervisione del processo di budgeting economico annuale;
- analisi quadratura dei bilanci;
- controllo (a campione) della correttezza delle scritture analitiche effettuate dai vari settori aziendali e segnalazione delle anomalie;
- supervisione dei giroconti di sola analitica effettuate dall'Ufficio Controllo di Gestione;
- effettuare la formazione interna in materia di cost control, assi di analisi, struttura contabilità analitica;
- progettazione dei report di BI (Business Intelligence);
- partecipare agli staff di scopo individuati dall'azienda per la predisposizione di analisi particolari su diretta indicazione dell'Amministratore Delegato.

Affari Generali, Segreteria, Protocollo, IT.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- definire le strategie, condivise con l'Amministratore Delegato, per la gestione degli approvvigionamenti, del magazzino, delle manutenzioni meccaniche e dei servizi IT;
- coordinare e supervisionare le attività dei settori acquisti, officine, IT, segreteria e protocollo.

Affari Generali:

- analizza le criticità presenti nei settori di competenza con contestuale sviluppo di proposte risolutive;
- analizza condizioni di miglioramento continuo, sviluppo ed innovazione, al fine della minimizzazione dei costi/tempi totali di gestione dei processi dei settori;
- verifica il rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa vigente;
- verifica l'applicazione delle policy di Gruppo all'interno dei comparti;
- gestione adempimenti CIVA su portale Inail.

Acquisti:

- pianificazione strategica, negoziazione e assistenza nella gestione e ottimizzazione dei flussi di acquisto;
- coordina la ricerca di nuove fonti di acquisto finalizzata allo studio di prodotti (beni/servizi) innovativi e alla verifica delle condizioni economiche dei propri fornitori;
- coordina le ricerche di mercato per nuovi approvvigionamenti tenendo conto, laddove possibile, del network già presente all'interno del Gruppo;
- coordina le analisi delle esigenze di acquisto e sviluppa eventuali proposte di miglioramento e/o efficientamento;
- analisi delle criticità presenti sulle forniture esistenti con contestuale sviluppo di proposte risolutive;
- creazione laddove possibile di economie di scala volte ad ottenere un efficientamento di costi;
- assistenza nella gestione e ottimizzazione dei flussi di acquisto;
- coordinamento attività connesse ad altre aree (es. Amministrazione, RSPP, Coordinamento Tecnico, Legale etc...) al fine di rendere il flusso delle attività più snello per l'intera azienda;
- valutazione delle richieste interne d'acquisto, individuazione dei fornitori migliori in relazione all'ottimizzazione del rapporto

qualità/costo, negoziazione prezzo d'acquisto con fornitore ed elaborazione ordini a sistema, rispetto iter autorizzativo;

- se l'ordine è collegato ad un accordo quadro (es. listini fornitori), verifica importi contrattuali ed applicazione scontistica ad ogni elaborazione di ordine;
- attività di confronto e presenza con i fornitori abituali;
- gestione indagini di mercato dedicate;
- negoziazione e gestione contratti passivi di durata (stipula, rinnovo, integrazioni).

Protocollo:

- gestione e-mail (stampa, smistamento e archiviazione messaggi);
- gestione PEC (stampa, smistamento e archiviazione messaggi in arrivo, invio PEC predisposte dagli uffici);
- gestione della corrispondenza digitale e cartacea, con trasmissione ai soggetti/Uffici interessati;
- verifica, registrazione ed archiviazione della corrispondenza.

IT:

- programmazione della manutenzione periodica e della verifica dell'efficienza del sistema informativo;
- ricerca e valutazione delle offerte di potenziali fornitori hardware e software;
- intrattiene relazioni con gli addetti esterni alla manutenzione/assistenza e lo sviluppo;
- gestione SIM aziendali e telefonia mobile;
- gestione infrastruttura, dati e voce;
- gestione rapporti fornitore principale;
- gestione Nuovi Sviluppi;
- gestione hardware (acquisto): singoli client, server e sistemi di backup, firewall e relativi accessi, centralino telefonia fissa;
- gestione software (acquisto, sviluppo): software vari (sistemi operativi, antivirus etc.) per singoli client, server e firewall; gestione operatore di telefonia fissa; gestione problematiche comparto IT;
- responsabile della sicurezza informatica, che assicura la corretta attuazione di tutti gli adempimenti previsti.

Risorse Umane.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- gestire e supervisionare tutti i processi relativi al personale: pianificazione e acquisizione del personale (ricerca, selezione e inserimento), gestione e sviluppo del personale (formazione, valutazione, percorsi di carriera, politiche retributive, aspetti amministrativi e relazioni sindacali) fino alla dimissione del personale, operando coerentemente con gli obiettivi strategici dell'azienda;
- gestire la programmazione del fabbisogno di personale di cui necessita l'organizzazione, analizzando i dati relativi ai flussi delle risorse umane e integrandoli con la diagnosi del potenziale e delle prestazioni delle risorse interne;
- analizzare le posizioni vacanti e i fabbisogni di risorse umane, pianificare e controllare le attività di reclutamento risorse umane supervisionando il lavoro degli addetti alla selezione del personale e fornendo loro istruzioni ed indicazioni sui profili ricercati; presidia l'inserimento in azienda (presentazione, affiancamento, comunicazione).

In particolare:

Amministrazione del personale

- gestione di processi di ricerca e selezione delle risorse umane da impiegare (job recruiting);
- collaborare alla definizione di interventi per il miglioramento del clima aziendale;
- gestione archiviazione e conservazione di tutti i documenti afferenti alla gestione del personale (contratti, registri formativi, libri obbligatori, denunce mensili e annuali);
- predisposizione dei contratti di lavoro dipendente;
- consulenza sulla normativa del lavoro (benefici formativi, contributivi e fiscali);
- attività di supporto all'Amministratore Delegato per la gestione delle risorse umane, delle relazioni locali con imprese, istituzioni e parti sociali, nonché nella gestione della contrattazione aziendale di secondo livello;
- predisposizione e invio statistiche periodiche ISTAT e altri istituti;
- organizzazione visite mediche e comunicazione prescrizioni agli uffici di competenza, con particolare riferimento agli uffici operativi ed al consulente sulla sicurezza;
- predisposizione ed invio telematico denunce infortuni sul lavoro;

- garantire la corretta applicazione del CCNL di riferimento, delle leggi vigenti, degli accordi, regolamenti e policy aziendali;
- gestire il contenzioso disciplinare e contenzioso del lavoro;
- supportare i Responsabili operativi in tutte le problematiche relative al personale;
- gestire i rapporti con il personale in generale;
- gestione dei rapporti sindacali, stesura accordo collettivi e individuali.

Contabilità del personale:

- elaborazione presenze e cedolini paga;
- stampa e pubblicazione del prospetto paga;
- tenuta libro unico del lavoro;
- elaborazione ed invio uni-e-mens;
- elaborazione e predisposizione file telematico modelli F24 inviato dall'Ufficio Amministrazione, contributi, bilanci mensili, scritture contabili e costi del personale;
- elaborazione e predisposizione dei file per l'acquisizione in contabilità delle scritture relative al sistema di rilevazione contabile di generale e analitica sul modello contabile condiviso SageX3;
- predisposizione ed invio telematico distinte di versamento per Fondi Pensione e di Previdenza Integrativa;
- predisposizione e stampa Certificazioni Uniche;
- predisposizione e stampa modello 770;
- autoliquidazione premio INAIL ed invio telematico denuncia salari;
- predisposizione ed invio telematico prospetto informativo L. 68/1999;
- definizione accantonamenti, rivalutazione annuale, erogazione acconti e riconciliazione del fondo TFR aziendale;
- predisposizione ed invio telematico modelli UNILAV;
- gestione dei rimborsi spese per missioni fuori sede e relativa modulistica;
- predisposizione e verifica delegazioni di pagamento (prestiti, sindacati, previdenza complementare, ticket restaurant).

Relazioni Industriali:

- gestione dei rapporti con gli istituti INPS, INAIL, Centri per l'Impiego, Agenzia delle Entrate, Equitalia, IpL;
- transazioni e conciliazioni in sede sindacale e I.T.L.

Formazione:

- coordinamento nella definizione di un budget proprio del settore formazione in termini di necessità e risorse da impiegare;
- predisposizione progetti formativi personalizzati;
- analisi organizzativa, analisi delle risorse e delle mansioni in formazione;
- selezione e definizione dell'offerta formativa;
- pianificazione strategica ed operativa dei processi formativi;
- progettazione di percorsi formativi di qualificazione o riqualificazione professionale;
- gestione e rendicontazione del piano formativo.

Legale, Societario e Assicurativo.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- fornire assistenza in materia legale, societaria ed assicurativa alla Società;
- garantire gli adempimenti normativi sulla trasparenza e l'anticorruzione;
- gestire i rapporti con le compagnie di assicurazione;
- gestire gli adempimenti amministrativi in materia di procedure di gara;
- garantire assistenza specialistica per la definizione di problematiche giuridiche sia giudiziarie che extragiudiziarie;
- gestione pratiche stragiudiziali e coordinamento dei legali esterni nella gestione del contenzioso giudiziale;
- gestione contrattualistica immobili delle Società;
- gestione del precontenzioso;
- analisi contrattualistica varia e/o parere su specifiche clausole;
- verifica a richiesta dei contratti commerciali;
- elaborazione contratti attivi e passivi a richiesta per la Società;
- elaborazione e stesura di accordi societari, pattuizioni parasociali sia infragruppo sia con partnership esterne finalizzati a progetti commerciali, costituzioni di nuove società, affitti/locazioni/concessioni;
- assicurare supporto di consulenza giuridica all'Amministratore Delegato ed al Consiglio di Amministrazione;
- garantire idonee indicazioni alle strutture sulle norme generali di riferimento cogenti;

- garantire la gestione dei rapporti con le autorità giudiziarie e le forze dell'ordine;
- garantire assistenza alle altre funzioni aziendali nella risoluzione delle problematiche societarie, giuridiche e legali;
- supporto specialistico per gli aspetti legali relativi alla partecipazione a gare d'appalto della Società;
- garantire la gestione di tutti gli adempimenti assicurativi della Società;
- gestire gli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Amministrazione.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- assicurare l'adempimento, in conformità alle norme di Legge e regolamenti, della rilevazione e gestione di tutti i fatti amministrativi e finanziari riguardanti GREEN RECUPERI S.r.l.;
- curare l'acquisizione delle risorse finanziarie necessarie, assistere l'Amministratore Delegato e le funzioni interessate nella formulazione di budget, pianificando lo sviluppo dei progetti proposti, verificando l'andamento e curandone il reporting;
- assistere l'Amministratore Delegato nella valutazione di investimenti in beni e in partecipazioni, curandone la valutazione economica;
- rappresentare i fatti aziendali che hanno rilevanza sotto il profilo amministrativo, contabile e fiscale, necessari alla gestione della Società;
- coordinare le attività amministrative e finanziarie della Società;
- registrare la contabilità generale e tenere i libri contabili;
- predisporre con il supporto dei consulenti incaricati la bozza del bilancio civilistico di esercizio;
- gestire i rapporti con le banche;
- supervisionare la tenuta e l'aggiornamento dei libri fiscali e sociali, degli archivi pertinenti al settore di responsabilità;
- controllare lo scoperto dei clienti e avviare le azioni di recupero dei crediti;
- assolvere agli adempimenti fiscali e sociali della Società, elaborare e predisporre, con il supporto di consulenti esterni, le dichiarazioni fiscali;
- sovrintendere le liquidazioni periodiche ordinarie IVA;
- controllare e verificare periodicamente la contabilità generale;

- sovrintendere alle registrazioni nella procedura cespiti ammortizzabili;
- sovrintendere alla predisposizione dati per dichiarazioni fiscali (Unico – Irap – Imu – Intra, ecc. mod. 770 - certificazione compensi lavoratori autonomi);
- sovrintendere al deposito del bilancio c/o il registro delle imprese;
- sovrintendere alle registrazioni contabili relative ai cespiti ammortizzabili;
- analisi clienti (incassi);
- predisposizione, ricezione e contabilizzazione flussi bancari;
- gestione procedura sollecito clienti.

Contabilità.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- assicurare l'adempimento, in conformità alle norme di Legge e regolamenti, della rilevazione e gestione di tutti i fatti amministrativi e finanziari;
- supportare la contabilità di bilancio e fiscale nell'esecuzione delle attività operative;
- assicurare la rappresentazione contabile dei fatti aziendali riguardanti la contabilità generale, clienti e fornitori;
- curare le liquidazioni periodiche ordinarie IVA;
- controllare e verificare periodicamente la contabilità generale (bilancini trimestrali);
- curare le registrazioni nella procedura cespiti ammortizzabili;
- predisposizione dati per dichiarazioni fiscali (Unico – Irap – Imu – Intra, ecc. mod. 770 - certificazione compensi lavoratori autonomi);
- supporto operativo nei controlli per la predisposizione delle dichiarazioni e dei bilanci periodici e annuali;
- registrazioni contabili relative ai cespiti ammortizzabili;
- coadiuvare l'Amministrazione nella registrazione della contabilità generale e nella tenuta libri contabili;
- registrazione fatture contabilità fornitori;
- predisposizione dati contabili per rendicontazioni relative alla formazione e alle altre agevolazioni (contributi vari ecc.);
- pianificazione finanziaria, rapporti con le banche, gestione fabbisogni tesoreria;
- pianificazione e programmazione quotidiana di cassa;
- predisposizione dati per cash flow (previsionali e consuntivi);

- analisi fornitori (pagamenti);
- gestione quotidiana di cassa;
- riconciliazioni bancarie;
- rapporti con i fornitori;
- gestione fatture in arrivo (archiviazione informatica);
- verifica scadenze attivi e passivi fornitori;
- registrazione fatture contabilità fornitori;
- tenuta e verifica conti patrimoniali aziendali;
- predisposizione pagamenti fornitori;
- predisposizione e acquisizione dati per mod. F24.

Fatturazione Attiva.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- inserimento nel programma di gestione delle anagrafiche clienti/produttori, nonché di tutti i dati contrattuali necessari all'esecuzione del servizio;
- predisposizione della fatturazione attiva mensile, elaborazione statistiche, emissione di note di credito;
- garantire la spedizione della IV copia ai produttori di rifiuti entro i tempi di legge;
- aggiornamento delle anagrafiche nel software gestionale laddove necessario.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

L'Ufficio esercita le prerogative dettate dal D.Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare:

- individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive, e i sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proposta dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- referente per l'erogazione della formazione ai lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro;

- partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica prevista dalla normativa vigente;
- fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36 del D.Lgs 81/08;
- redazione e aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) sulla base di quanto disposto dal Datore di Lavoro;
- predisposizione procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- verifica e gestione della conformità normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, dei luoghi di lavoro, degli impianti e delle attrezzature;
- coordinamento dell'attività di Sorveglianza Sanitaria da parte dei Medici Competenti;
- collaborazione nella selezione e individuazione dei DPI;
- controllo sulla fornitura, manutenzione e sostituzione dei DPI.

Sistema Qualità – Ambiente.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- gestione integrata dei Sistemi Qualità e Ambiente avvalendosi delle risorse di tutta la struttura organizzativa;
- verificare la corretta applicazione delle procedure interne per l'ottenimento e mantenimento delle certificazioni aziendali nell'ambito del Sistema QA;
- ha la responsabilità di assicurare che i processi necessari per i sistemi di gestione per la Qualità e Ambiente siano predisposti, attuati e tenuti aggiornati;
- gestisce le procedure interne per l'ottenimento e mantenimento delle certificazioni aziendali nell'ambito del Sistema Qualità – Ambiente;
- riferisce all'Amministratore Delegato sulle prestazioni del Sistema Integrato e sulle esigenze di miglioramento;
- assicura la promozione della consapevolezza dei requisiti del cliente nell'ambito di tutta l'organizzazione;
- aggiorna e verifica i Manuali di gestione ed i documenti/procedure ad essi allegati;
- presidia il processo di pianificazione e le relative scadenze;
- assicura il supporto all'Amministratore Delegato e all'RSPP nelle attività inerenti la Prevenzione e Protezione dei Rischi e la Sicurezza nei luoghi di lavoro;

- si relaziona con il Servizio di Prevenzione e Protezione;
- integra la documentazione relativa alle attività in materia di sicurezza con la gestione degli altri sistemi;
- verifiche ispettive interne con tutti i responsabili di settore;
- gestisce verifiche ispettive interne sui siti oggetto di certificazione;
- monitora e verifica il sistema e la gestione delle Non Conformità;
- monitora Sistema di Gestione Ambientale;
- effettua controlli periodici, aggiornamento e modifica procedure in itinere;
- redige Programma Obiettivi di tutti i settori aziendali dal punto di vista Ambientale con verifica periodica;
- è responsabile del Sistema di Gestione QA in fase di Audit dell'organismo certificatore.

Commerciale.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- rapporti con clienti, sopralluoghi e predisposizione offerte;
- gestione e organizzazione dei servizi;
- aggiornamento normativa di settore;
- attività di consulenza verso clienti;
- individuazione di nuovi clienti, gestione rapporti commerciali con attività industriali e della grande distribuzione di medie e grandi dimensioni;
- rapporti con i referenti territoriali e commerciale dei rispettivi Consorzi di filiera;
- predisposizione richieste di offerte per le indagini di mercato finalizzate alla vendita dei materiali recuperabili;
- predisposizione contratti di vendita dei materiali recuperabili;
- rispetto puntuale delle norme in materia ambientale e di sicurezza;
- valutazione dei fornitori.

Coordinamento Tecnico.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- coordinare le attività di raccolta e trasporto rifiuti speciali e pericolosi, sovrintendere la gestione dei documenti di trasporto,

garantire la corretta tracciabilità dei registri cronologici, verifica e coordinamento della corretta esecuzione dei servizi;

- gestione delle offerte commerciali;
- garantire la corretta tenuta, aggiornamento e archiviazione dei registri di c/s;
- vigilanza e controllo mensile della pianificazione ordinaria e straordinaria dei servizi da erogare, nel rispetto delle procedure aziendali;
- monitoraggio della corretta esecuzione dei servizi sul territorio e controllo sull'operato del personale di competenza, segnalando all'Amministratore Delegato eventuali criticità che possano determinarsi nel corso della gestione;
- collaborare al raggiungimento degli obiettivi di budget attraverso la verifica mensile e trimestrale della contabilità, fornita dalla funzione Contabilità, dando particolare attenzione alle seguenti voci di costo: gestione ferie, straordinari, assenze, carichi di lavoro, gestione parco mezzi, distacchi, acquisti, ecc.;
- verificare il rispetto da parte del personale impiegato delle norme di comportamento attinenti alla prevenzione infortuni, all'igiene del lavoro ed alla prevenzione incendi;
- verificare il rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di tutela ambientale, per quanto applicabili al settore di riferimento;
- fornire all'Amministratore Delegato relazioni periodiche sull'andamento della gestione;
- collaborare e sovrintendere alle attività tecniche relative alla fase di avviamento e messa a regime in caso di modifica e/o attivazione di nuovi servizi;
- interfaccia con la software house NICA per le varie esigenze strumentali;
- verifica delle corrette registrazioni e stampa registri di carico e scarico;
- predisposizione offerte commerciali e partecipazione a gare pubbliche;
- rilevazione e gestione Non Conformità Fornitori;
- controllo della congruenza fatture con ordine di acquisto, abbinamento ad ogni fattura del corrispettivo documento di ricevimento del bene o servizio per riscontro e consegna cartaceo all'ufficio Contabilità.

Formulari e Registri.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- garantire la corretta tracciabilità dei registri cronologici;
- garantire la corretta tenuta, aggiornamento e archiviazione dei registri di c/s;
- garantire l'emissione dei FIR nel rispetto delle procedure aziendali;
- garantire l'esecuzione dei servizi, in supporto alla logistica, nel rispetto della documentazione omologa;
- garantire la corretta tracciabilità dei registri cronologici.
- provvedere alla numerazione, stampa e vidimazione dei registri di c/s e dei FIR nel rispetto delle tempistiche previste dalla legge;
- provvedere all'attività di stampa dei registri di c/s nei termini di legge;
- provvedere alla numerazione dei singoli FIR nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente;
- provvedere alla corretta archiviazione dei registri e dei FIR secondo criteri cronologici;
- predisposizione di statistiche sui flussi di rifiuti funzionali al Coordinamento Tecnico laddove richieste;
- interfaccia con software house NICA per le varie esigenze strumentali;
- verifica delle corrette registrazioni e stampa dei registri di carico e scarico;
- compilazione e stampa dei FIR secondo le richieste che pervengono dai servizi nel rispetto delle procedure aziendali;
- predisposizione dati per denunce annuali di smaltimento MUD;
- gestione del parco automezzi, relazione con le varie autofficine, verifica delle manutenzioni ordinarie e straordinarie, verifica delle revisioni.
- programmazione dei ritiri e supporto della Logistica.

Logistica.

L'Ufficio esercita le prerogative di seguito indicate:

- gestione operativa dei Servizi integrati di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti speciali non pericolosi e speciali pericolosi in termini di programmazione dei lavori e coordinamento degli esecutori del servizio (nuclei operativi);
- gestione dei poteri di pianificazione, vigilanza e controllo, connessi ad un'esecuzione del servizio rispettosa delle norme vigenti in materia di smaltimento rifiuti, delle politiche e

autorizzazioni aziendali, delle direttive ricevute, degli obiettivi di qualità, di sicurezza e prevenzione, nonché di efficacia nella erogazione del servizio;

➤ programmazione giornaliera e periodica, sia ordinaria che straordinaria, dei servizi da erogare (attività di raccolta presso le sedi produttive dei clienti) attraverso il corretto impiego dei mezzi a disposizione e del personale esecutivo, cui devono essere fornite le necessarie istruzioni operative, nel rispetto della norma e degli impegni contrattuali assunti con il cliente/stazione appaltante;

➤ aggiornamento del piano delle raccolte assegnato e programmato su base settimanale, a seguito di acquisizione di nuovi servizi, trasferimento insediamenti produttivi del parco clienti, recessi, modifiche legislative, ecc.;

➤ adempimenti collegati ai servizi da erogare, ivi compresa la gestione di tutta la documentazione relativa ai trasporti di competenza, DDT, schede di sicurezza, schede di caratterizzazione, ecc.;

➤ monitoraggio e verifica della corretta esecuzione dei servizi e controllo sull'operato del personale esecutivo, dell'applicazione e il rispetto delle norme di tutela ambientale applicabili al settore di riferimento e delle procedure di sicurezza, intraprendendo in caso di inosservanza, azioni correttive immediate relativamente al proprio campo di intervento e segnalando al responsabile Coordinamento Tecnico eventuali criticità che possano determinarsi nel corso della gestione;

➤ collaborare e sovrintendere alle attività tecniche operative relative alla fase di avviamento e messa a regime in caso di modifica e/o attivazione di nuovi servizi;

➤ collaborare al raggiungimento degli obiettivi di budget attraverso una gestione efficiente ed efficace delle risorse assegnate di cui si ha la responsabilità (gestione ferie, straordinari, assenze, carichi di lavoro, gestione mezzi, beni di consumo, ecc.) ed una razionalizzazione dei consumi nell'ambito dei processi di erogazione dei servizi;

➤ gestione del parco automezzi, relazione con le varie autofficine, verifica delle manutenzioni ordinarie e straordinarie, verifica delle revisioni;

➤ gestione approvvigionamenti e scorte materiali per il confezionamento dei rifiuti speciali e manutenzione ordinaria e straordinaria dei macchinari/mezzi assegnati;

- fornire alla funzione Coordinamento Tecnico le relazioni periodiche sull'andamento della gestione;
- coadiuvare la funzione Coordinamento Tecnico nel controllo della congruenza fatture con ordine di acquisto, abbinamento ad ogni fattura del corrispettivo documento di ricevimento del bene o servizio per riscontro e consegna cartaceo all'ufficio Contabilità.

2.3. Metodologia seguita per l'elaborazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, Green Recuperi ha inteso dotarsi di un sistema organizzativo e gestionale volto a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto "*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 particolare, Green Recuperi ha adottato ed attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente documento, di seguito indicato come "Modello", in conformità alle indicazioni contenute nelle LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001, approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate di recente nel mese di giugno 2021.

In tale documento si precisa che l'art. 6 comma 2 del Decreto, nell'indicare le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, evoca nelle lettere a) e b) un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management) il quale deve articolarsi in due fasi principali:

- a) l'identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- b) la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno

dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso. Il sistema brevemente delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Le stesse Linee Guida poi, nell'esplicitare i passi operativi che l'ente dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal d.lgs. n. 231/2001, li identificano:

- a) nella inventariazione degli ambiti aziendali di attività, volta alla realizzazione di una mappa delle aree aziendali a rischio;
- b) nell'analisi dei rischi potenziali, volta alla realizzazione di una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate al punto precedente;
- c) nella valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi già esistenti all'interno della realtà aziendale di riferimento, volta alla realizzazione di una descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Nello specifico, al fine di prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità di Green Recupero ai sensi del Decreto, il Modello:

- a) individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Green Recupero in relazione ai reati da prevenire;
- c) fissa modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevede specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché ad implementarne contenuti ed operatività;

e) prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello è stato predisposto tenendo conto delle tipologie di illecito amministrativo e di reato-presupposto attualmente contemplate dal Decreto e, in tale ambito, delle condotte illecite che potrebbero essere realizzate nei vari settori di attività di Green Recupero, nell'interesse o a vantaggio della società.

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello si è sviluppato attraverso i passaggi di seguito indicati:

a) analisi della struttura organizzativa di Green Recupero mediante l'acquisizione e l'esame della documentazione a tal fine rilevante. Nel dettaglio sono stati acquisiti: visura camerale aggiornata; organigramma aziendale e mansionario; contratto quadro per la prestazione di servizi aziendale tra Green Recupero e GESENU S.p.A.; Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008 (rev. 2, 6 maggio 2021); le procedure del sistema integrato QA;

b) valutazione di eventuali procedimenti penali definiti o ancora in corso relativi ad uno dei reati presupposto previsti dal Decreto che siano stati ascritti a soggetti in posizione apicale ovvero a dipendenti della società;

c) analisi dell'operatività aziendale, attraverso l'esame dettagliato di ciascuna attività, destinato a verificarne i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nell'ottica di appurare la sussistenza di comportamenti suscettibili di integrare i reati-presupposto di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto;

d) analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati-presupposto e delle procedure e controlli già in essere, attraverso colloqui effettuati con il metodo dell'intervista ad Apicali e responsabili di funzione coinvolti nei processi operativi e/o decisionali interessati dalle attività "sensibili";

e) definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;

f) redazione di appositi Protocolli (uno per ogni attività "sensibile") per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della società idonei a prevenire la commissione dei reati;

g) predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o del Codice Etico;

h) regolamentazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati-presupposto;

i) istituzione di un Organismo di Vigilanza e definizione dei flussi di informazione da indirizzare nei suoi confronti e di quelli che il medesimo deve instaurare nei riguardi dell'Amministratore Unico.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e rivisitazione nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di cui lo stesso si compone o si verifichino mutamenti dell'organizzazione o delle attività svolte da Green Recuperi ovvero delle norme di riferimento.

Chiunque operi per conto di Green Recuperi o collabori con essa è obbligato ad attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello, ed in specie ad osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo di conformità delle attività poste in essere alle prescrizioni di riferimento.

Green Recuperi istituisce specifici canali che consentano di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, i quali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, nonché un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

È comunque vietato il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; costituiscono al contempo oggetto di specifico divieto la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede legale di Green Recuperi in Perugia, Via della Molinella, n. 7 ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

Green Recuperi provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

SEZIONE III
GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO
DI GREEN RECUPERI

3.1. Il Codice Etico.

Il Codice Etico costituisce un insieme di linee guida delle responsabilità etico sociali delle organizzazioni imprenditoriali ed esplicita i principi cui si devono ispirare i comportamenti individuali di tutti coloro i quali prestino la loro opera in favore di Green Recupero.

In particolare, la codificazione di principi etici che, conformando le condotte individuali, mirano alla prevenzione dei reati-presupposto contemplati dal Decreto, integra un elemento essenziale del modello preventivo di organizzazione, gestione e controllo e trova espressione all'interno del Codice Etico adottato da Green Recupero e recepito dal presente Modello.

L'osservanza delle prescrizioni di cui si compone il Codice Etico adottato da Green Recupero è indistintamente richiesta a componenti degli organi sociali, dipendenti, soci, consulenti, fornitori, partner commerciali, nonché a chiunque risulti legato da un rapporto di collaborazione con la società o presti servizio in qualunque forma presso la medesima. Essa deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile: pertanto la grave e persistente violazione delle norme in questione può ledere il rapporto di fiducia instaurato con la società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno fermo restando il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dal sistema disciplinare adottato dalla società, cui il Codice stesso richiama.

3.2. I principi generali di comportamento e le procedure operative a presidio delle attività a rischio.

Il sistema dei controlli specifici elaborati da Green Recupero a presidio delle cd. "aree a rischio" e dei processi sensibili, al fine di prevenire la commissione dei reati-presupposto indicati dal Decreto, prevede, per ciascuna delle aree mappate, l'applicazione di

adeguati presidi in ragione degli standards postulati dal Decreto stesso nonché dalle previsioni contenute nell'art. 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008.

Peraltro, in ragione dell'appartenenza di Green Recuperi al Gruppo Gesenu, sono state prese in considerazione le direttive specifiche contenute nelle LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 approvate da Confindustria (rev. giugno 2021) relativamente ai gruppi di società, le quali per un verso chiariscono che *«ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della holding in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Peraltro, ciò non dovrà determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello»*, per altro verso precisano che *«è consigliabile che il Modello organizzativo della holding tenga conto dei processi integrati che involgono l'attività di più società del gruppo, nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario, come avviene per il bilancio consolidato. Può essere opportuno definire concordemente procedure accentrate e protocolli armonizzati [...] in ogni caso, è fondamentale che tali procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile e rispettino i poteri gestori degli organi di vertice delle controllate, nonché la rispettiva autonomia finanziaria e patrimoniale. Analoga attenzione dovrà essere posta ad eventuali attività/processi affidati in outsourcing ad altre società del gruppo, e in particolare alle caratteristiche dei relativi rapporti contrattuali, alle autorizzazioni relative agli input forniti, ai controlli sugli output ottenuti e alla fatturazione intercompany, nonché alle transazioni infragruppo e ai meccanismi di determinazione del transfer price»*.

Pertanto sono stati redatti i seguenti *Principi generali di comportamento e procedure operative a presidio delle attività a rischio* (di seguito: "Protocolli"), ad integrazione e formalizzazione delle procedure già esistenti e di quanto previsto dagli accordi contrattuali in essere con le altre società del gruppo:

- *Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione – prevenzione della corruzione;*
- *Conseguimento e gestione di erogazioni pubbliche;*

- *Gestione delle risorse finanziarie;*
- *Omaggi e atti di liberalità;*
- *Predisposizione e redazione del bilancio;*
- *Approvvigionamento di beni e servizi;*
- *Prevenzione della corruzione tra privati;*
- *Selezione, assunzione e gestione del personale;*
- *Consulenze e incarichi professionali;*
- *Gestione del sistema e dei dati informatici;*
- *Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;*
- *Tutela dell'ambiente e gestione dei relativi adempimenti.*

Scopo dei Protocolli codificati nella Sezione II della Parte Speciale del presente Modello è quello di individuare:

- ruoli e responsabilità dei soggetti/funzioni/uffici coinvolti nei processi aziendali e nelle attività nell'ambito dei quali è elevato il rischio di verifica dei reati indicati nel Decreto;
- regole di condotta da rispettare nei processi aziendali e nelle attività nell'ambito dei quali è elevato il rischio di verifica dei reati indicati nel Decreto;
- un sistema di report periodico delle attività svolte nelle aree aziendali "a rischio";
- un sistema di archiviazione della documentazione rilevante, al fine di assicurare la tracciabilità dell'attività svolta nelle aree aziendali "a rischio".

Il presidio delle aree aziendali "a rischio" è altresì demandato al rigoroso rispetto delle deleghe e delle procure formalizzate da Green Recupero, delle prescrizioni contenute nel *Documento di Valutazione dei Rischi* ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008, del Contratto quadro per la prestazione di servizi aziendali nonché delle procedure del Sistema Integrato QA.

In riferimento alle segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Green Recupero, di cui una persona che eserciti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Green Recupero o ne esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo, ovvero una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza della predetta, ovvero un dipendente, un consulente, un fornitore, un azionista o un componente degli organi direttivi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, è vietato il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del

segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

3.3. Il sistema disciplinare.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6 comma 2 lett. e) del Decreto e dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008, Green Recuperi è consapevole del fatto che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello adottato.

Green Recuperi precisa che l'applicazione delle sanzioni previste nel sistema disciplinare all'uopo predisposto prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato in ordine agli stessi fatti nei confronti del soggetto persona fisica che si assuma responsabile della violazione del Modello e del Codice Etico, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono prescritte da Green Recuperi in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello e del Codice Etico possano determinare.

La contestazione delle predette violazioni e l'irrogazione delle relative sanzioni disciplinari da parte di Green Recuperi devono conformarsi a quanto prescritto nel "*Sistema disciplinare*" di cui alla Sezione V della Parte Generale del presente Modello, il quale, in riferimento alle segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Green Recuperi sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

3.4. Selezione, formazione e informativa.

Il Consiglio di Amministrazione di Green Recuperi, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza ed avvalendosi del supporto del Direttore Generale, istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale, dei collaboratori esterni, dei consulenti e dei fornitori in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze della società in relazione all'applicazione del Decreto, con particolare riferimento

alla sussistenza di condanne o procedimenti penali pendenti per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto.

La formazione del personale in ordine ai contenuti ed ai fini dell'attuazione del Modello e del Codice Etico adottati da Green Recupero è gestita dal Direttore Generale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto di quanto dettagliato nel protocollo *Selezione, assunzione e gestione del personale* di cui alla Sezione II della Parte Speciale del Modello, ed è articolata secondo scadenze diverse a seconda del ruolo ricoperto da ciascuno degli interessati.

In particolare, oltre ad incontri seminari di carattere generale tesi all'illustrazione dei contenuti del Decreto e delle eventuali novità normative, giurisprudenziali o dottrinali relative alla struttura dello stesso ed alla sua applicazione, si prevedono sedute di formazione specifiche per i neoassunti, incontri di aggiornamento con cadenza semestrale rivolti a tutto il personale nonché l'invio periodico di comunicazioni e informative.

Il Consiglio di Amministrazione fornisce ai consulenti ed ai collaboratori esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Green Recupero sulla base del presente Modello, verificando l'inserimento all'interno dei singoli contratti di clausole che vincolino i consulenti ed i collaboratori esterni al rispetto del Codice Etico adottato dalla società pena la risoluzione immediata dei singoli rapporti negoziali.

SEZIONE IV L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Premessa.

È istituito presso Green Recuperi un organismo interno, denominato “Organismo di Vigilanza” (di seguito anche: “Organismo” o “OdV”), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull’efficace funzionamento e sull’osservanza del presente Modello, nonché di curarne il costante aggiornamento.

I caratteri che l’Organismo possiede al fine di poter assolvere efficacemente alle funzioni cui è deputato sono:

- **autonomia e indipendenza:** l’Organismo è collocato in posizione di staff al vertice della società, rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione cui deve relazionare sugli esiti delle proprie attività; non può esercitare compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, in relazione alle attività della società;

- **professionalità:** i componenti dell’Organismo devono possedere adeguata e documentata preparazione in relazione ad attività di tipo ispettivo, consulenziale e legale. L’Organismo, ove risulti necessario, può comunque avvalersi di consulenti esterni nello svolgimento delle attività cui è preposto;

- **continuità di azione:** l’Organismo deve vigilare costantemente e con continuità sull’attuazione del Modello, assicurandone la conoscenza, l’attuazione, l’implementazione e l’aggiornamento. La società assicura ai componenti dei propri organi, ai propri dipendenti, ai soci ed in generale a tutti coloro i quali prestano attività in suo favore piena libertà di rivolgersi direttamente all’Organismo per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità, con garanzie di riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Lo Statuto di seguito riportato è stato predisposto dalla società, al fine di disciplinare il funzionamento dell’Organismo, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

L’Organismo deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono integrare gli estremi di una violazione del Modello e dei Protocolli in esso codificati nonché del Codice Etico o che, più in generale, devono ritenersi rilevanti ai fini

del Decreto (in quanto condotte preordinate alla commissione di un reato presupposto).

In particolare, i componenti degli organi della società, i dipendenti, i soci, i consulenti e i collaboratori, oltre a porre in essere i flussi informativi ordinari previsti all'interno del Modello, hanno il dovere di segnalare all'Organismo:

- qualsiasi notizia relativa a condotte costituenti uno dei reati presupposto o comunque prodromiche alla loro realizzazione;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che direttamente o indirettamente coinvolgano la società o soggetti ad essa afferenti;
- provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi;
- ogni comportamento non in linea con le regole di condotta adottate dalla società.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nei Protocolli rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile. Il mancato rispetto di tali obblighi è suscettibile di essere sanzionato secondo quanto previsto nel "Sistema Disciplinare" di cui alla Sezione V della Parte Generale del presente Modello.

L'Organismo valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine.

L'Organismo non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime se manifestamente infondate.

Le segnalazioni dirette all'Organismo possono essere effettuate all'indirizzo di posta elettronica certificata di seguito indicato:

.....

4.2. Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

Art. 1. Nomina e composizione dell'Organismo.

1.1 L'Organismo è composto da uno o più membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui l'Organismo sia composto da più membri, questi provvedono, nel corso della prima

riunione, alla nomina di un Presidente che ha il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali. Nel caso in cui l'Organismo sia composto da più membri, le delibere vengono adottate a maggioranza dei suoi componenti e, in caso di parità, il voto del Presidente vale doppio.

1.2 I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali, nelle attività ispettive e nelle procedure di controllo, nonché sulla base dei requisiti di onorabilità, competenza, indipendenza ed autonomia funzionale.

1.3 Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo, possono essere nominati suoi componenti sia membri esterni alla società sia membri interni purché privi di deleghe operative. Non possono essere nominati componenti dell'Organismo coloro i quali abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non irrevocabile, o di patteggiamento per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto.

1.4 I componenti dell'Organismo non devono essere legati alla società da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.

1.5 L'Organismo deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. A tal fine il Consiglio di Amministrazione provvede a dotare annualmente l'Organismo di un budget finanziario adeguato, in relazione alle indicazioni preventivamente fornite dallo stesso Organismo, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

Art. 2. Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo.

2.1 L'Organismo resta in carica per un periodo di tre anni, rinnovabile per un ulteriore triennio. In ogni caso ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del successore.

2.2 Ove un componente dell'Organismo incorra in una delle situazioni di incompatibilità previste nei punti 1.3 e 1.4, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a trenta giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

Il mandato è, altresì, revocato:

- qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dal Decreto;
- qualora sia stata pronunciata una sentenza di condanna, anche non irrevocabile, o di patteggiamento a carico di uno dei membri dell'Organismo per avere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- qualora venga violato l'obbligo di riservatezza.

2.3 In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro effettivo dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede immediatamente a deliberare la nomina del sostituto.

2.4 La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere effettuata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

2.5 Oltre alle ipotesi di cui al punto 2.2, il Consiglio di Amministrazione può revocare il mandato ai componenti dell'Organismo soltanto per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca si intende:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il titolare o uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che determini pregiudizio ovvero impedimento al regolare svolgimento delle attività demandate all'Organismo;
- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel Modello e nel presente Statuto;
- una sentenza di condanna, anche non irrevocabile, o di patteggiamento pronunciata ai sensi del Decreto nei confronti della società, dalla quale risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo;
- una sentenza di condanna, anche non irrevocabile, a carico del titolare o di uno dei componenti dell'Organismo ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- violazione dell'obbligo di riservatezza.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente dell'Organismo in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo o del titolare dell'ufficio, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare un nuovo Organismo.

Nel caso in cui sia stata esercitata l'azione penale nei confronti di uno o di tutti i componenti dell'Organismo o del titolare dell'ufficio per uno dei reati previsti dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della definizione del procedimento con sentenza, può disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo o di uno dei suoi membri e contestualmente la nomina *ad interim* di un nuovo componente o di un nuovo Organismo.

Art. 3. Obblighi di riservatezza.

3.1 I componenti dell'Organismo sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

3.2 I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alla identità di chi effettui le segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello, del Codice Etico e dei Principi generali di comportamento e procedure operative a presidio delle attività a rischio adottati dalla società – e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196).

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Art. 4. Funzioni e poteri dell'Organismo.

4.1 L'Organismo è chiamato a svolgere le seguenti attività:

a) diffondere all'interno della società la conoscenza e la comprensione del Modello, del Codice Etico e di tutte le relative procedure;

- b) vigilare sull'osservanza del Modello all'interno della società, elaborando annualmente un piano delle verifiche, delle ispezioni e dei controlli ritenuti necessari;
- c) raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- d) vigilare sull'efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati all'interno della società;
- e) aggiornare il Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni organizzative e/o legislative;
- f) segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza a seguito di segnalazione o che abbia accertato nel corso dell'espletamento di attività ispettive. Le segnalazioni anonime saranno valutate discrezionalmente dall'Organismo, tenuto conto della gravità della violazione denunciata e delle indicazioni ivi contenute;
- g) riferire, ogniqualvolta ne sia richiesto o comunque lo ritenga necessario, al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed al loro stato di realizzazione. Trasmettere, con periodicità annuale, al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta contenente i seguenti elementi:
- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo di interesse;
 - le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
 - i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- h) coadiuvare la società nel valutare l'opportunità dell'inserimento di clausole risolutive o di recesso nei contratti con consulenti, collaboratori, agenti e terzi che intrattengono rapporti con essa, nell'ambito delle attività potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati presupposto di cui al Decreto;
- i) promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori della società individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
- j) verificare e controllare periodicamente le operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività

e dei processi della società con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di reato e proporre l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzi la necessità;

k) istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo, i quali risultino idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione;

l) segnalare, sulla base dei risultati ottenuti, alle strutture competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo la necessità che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare il Modello.

4.2 Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al punto **4.1**, all'Organismo sono attribuiti i poteri di seguito indicati:

a) emanare in piena autonomia disposizioni interne volte a regolare l'attività dell'Organismo (pianificazione attività, disciplina flussi informativi, criteri e procedure di analisi, verbalizzazione riunioni e attività di controllo, gestione segnalazioni);

b) accedere ad ogni documento della società rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;

c) richiedere che i componenti degli organi della società, i dipendenti, i soci, i collaboratori e i consulenti forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richiesti per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle diverse strutture interessate;

d) sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e delle prescrizioni di cui lo stesso si compone ovvero nei confronti di chi viola le misure di tutela di colui il quale effettui segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello, nonché nei riguardi di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

4.3 Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'Organismo, quest'ultimo può decidere di delegare uno o più specifici adempimenti ai singoli membri dell'Organismo stesso, ovvero può decidere di avvalersi di consulenti esterni.

4.4 All'esito di ogni attività ispettiva l'Organismo redige verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro e comunicato al Consiglio di Amministrazione.

Art. 5. Regolamento dell'Odv.

L'Organismo disciplina il proprio funzionamento attraverso la redazione di un apposito regolamento che contempli, tra le altre cose, la periodicità delle sedute e le modalità di convocazione, di funzionamento e di verbalizzazione delle attività compiute e delle deliberazioni assunte.

Art. 6. Modifiche dello Statuto.

Eventuali modifiche al presente statuto possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo, previo parere obbligatorio non vincolante di quest'ultimo.

SEZIONE V

IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali.

Il sistema disciplinare adottato da Green Recuperi al fine di sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico si conforma ai principi di seguito indicati:

- tipicità e specificità delle condotte rilevanti e delle relative sanzioni;
- complementarità al sistema disciplinare stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito: “CCNL”) applicabile alle diverse categorie di soggetti operanti per conto della società, nonché alle altre norme di tenore analogo previste da leggi, regolamenti e disposizioni o ordini di servizio adottati dalla società;
- pubblicità del sistema disciplinare, attraverso forme e strumenti idonei a garantirne la conoscenza o la conoscibilità da parte di tutti i destinatari;
- contestazione specifica, immediata ed immutabile dell’illecito e garanzia del contraddittorio con l’interessato;
- gradualità delle sanzioni da applicare secondo la gravità dell’infrazione;
- tempestività ed immediatezza delle sanzioni.

L’Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato di ogni contestazione effettuata sulla scorta del presente sistema disciplinare, potendo altresì sollecitarne l’applicazione sulla scorta di quanto dallo stesso rilevato nell’esercizio delle prerogative di vigilanza e controllo demandategli.

5.2. Violazioni.

Costituisce “violazione” rilevante ai fini della operatività del presente sistema disciplinare e della irrogazione delle sanzioni ivi previste:

1. il mancato rispetto delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico;
2. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell’attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli;

3. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni ed all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;
4. l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
5. la mancata osservanza o la violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
6. la violazione delle misure di tutela di colui il quale effettui segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello;
7. l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che si rivelano infondate.

5.3. Principio di proporzionalità.

Le sanzioni disciplinari, per quanto concerne la scelta del tipo e la determinazione della relativa entità, si applicano in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, in relazione al livello di rischio di commissione del reato presupposto che caratterizza l'area di attività nella quale è stata commessa la violazione;
- rilevanza del danno derivato o potenzialmente derivante alla società dall'applicazione delle misure cautelari e delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello ed ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Relativamente al settore della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la gravità della violazione sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- condotta che determini o concorra a determinare una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- condotta che determini o concorra a determinare una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- condotta che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "grave" (art. 583 comma 1 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- condotta che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "gravissima" (art. 583 comma 2 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte degli stessi.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà essere applicata unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio può comportare l'automatica applicazione della sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria in relazione alla medesima condotta costituente violazione rilevante ai fini del presente sistema disciplinare.

5.4. Sanzioni.

Dipendenti.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste nel sistema disciplinare aziendale e la loro applicazione deve conformarsi alle prescrizioni contenute nell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*) e nel *CCNL per i dipendenti di imprese di società esercenti servizi ambientali*.

In particolare potranno essere adottati i provvedimenti disciplinari di seguito indicati in ordine di gravità crescente:

- a) RICHIAMO VERBALE, nel caso di lieve infrazione o inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice

Etico, nonché delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, ove si tratti di mancanze lievi;

b) AMMONIZIONE SCRITTA, nei casi di

- reiterazione di condotta precedentemente sanzionata con il richiamo verbale;
- mancata o incompleta documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli, dovuta a negligenza;
- mancata osservanza dei Protocolli;
- mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni;
- violazione delle misure di tutela di cui il quale effettui segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che si rivelano infondate.

c) MULTA FINO AD UN IMPORTO NON SUPERIORE A QUATTRO ORE DELLA NORMALE RETRIBUZIONE, nel caso di:

- reiterazione di condotta sanzionata con l'ammonizione scritta;
- omessa vigilanza e/o omessa segnalazione e/o tolleranza da parte dei superiori gerarchici del comportamento e di violazioni colpose dei propri sottoposti, nella verifica della corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- ripetuta inosservanza dei Protocolli;
- mancata osservanza o grave violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- reiterazione della condotta di mancata o incompleta documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli, dovuta a negligenza;

➤ ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni;

d) **SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI DIECI GIORNI**, nel caso di:

- reiterazione di condotte già sanzionate con la multa;
- violazione colposa dei principi di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello, che abbia comportato sanzioni o danni per la società e/o gli altri dipendenti;
- mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "grave" (art. 583 comma 1 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

e) **LICENZIAMENTO CON PREAVVISO E TFR** nel caso di:

- reiterazione di condotte già sanzionate con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- violazione colposa dei principi di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello, che abbia comportato sanzioni o danni per la società e/o gli altri dipendenti;
- mancata osservanza o reiterata violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "gravissima" (art. 583 comma 2 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte degli stessi.

f) **LICENZIAMENTO SENZA PREVVISO E CON TFR** nel caso di:

- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- violazione dolosa delle prescrizioni previste dal Modello, dai Protocolli e dal Codice Etico, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai

controlli delle procedure e delle decisioni ed all'Organismo, o altre condotte tese alla violazione o elusione del Modello, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;

➤ mancata osservanza o reiterata violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "gravissima" (art. 583 comma 2 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte degli stessi.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione del richiamo verbale, nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che sia trascorso il termine assegnato al lavoratore per presentare le sue controdeduzioni.

Trascorso il termine fissato per le controdeduzioni, ove queste ultime non siano state ritenute valide e accoglibili ovvero non siano pervenute alla Società, possono essere applicate le sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione scritta all'interessato, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 15 giorni successivi alla scadenza del termine per le controdeduzioni, queste si intendono accolte.

La competenza a provvedere è espressamente demandata al Consiglio di Amministrazione, il quale deve recepire le segnalazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza nonché acquisirne il parere non vincolante in merito alla tipologia ed alla entità del provvedimento da applicare nel caso concreto.

Agli effetti della recidiva non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Soggetti in posizione apicale.

Nei confronti del Consiglio di Amministrazione, dei soggetti da questo delegati ovvero dei procuratori designati che abbiano posto in essere una o più condotte tra quelle indicate al punto 5.2

possono essere adottati i provvedimenti di seguito indicati in ordine di gravità crescente:

- a) RIMPROVERO ED INTIMAZIONE A CONFORMARSI;
- b) SOSPENSIONE DALLA CARICA E DAL COMPENSO FINO A SEI MESI NEL CASO DI INFRAZIONI GRAVI E REITERATE.

Può essere adottato il provvedimento della REVOCA PER GIUSTA CAUSA in tutti i casi in cui le condotte indicate al punto 5.2. abbiano determinato l'applicazione a carico della società delle misure cautelari o delle sanzioni previste dal Decreto, nonché nel caso di:

- violazione dolosa delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "grave" (art. 583 comma 1 c.p.) o "gravissima" (art. 583 comma 2 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, ovvero la morte delle stesse.

La competenza a provvedere nei confronti dei soggetti delegati dal Consiglio di Amministrazione e dei procuratori designati è espressamente demandata al Consiglio di Amministrazione, il quale deve attivarsi a seguito della segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, ricevuta la relativa segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, formula per iscritto la contestazione al soggetto interessato, concedendo un congruo termine entro il quale quest'ultimo può svolgere le proprie difese o chiedere di essere sentito. Una volta decorso il termine suddetto ed acquisito quanto esposto e prodotto a sua difesa dall'interessato unitamente al parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione adotta

le opportune determinazioni in ordine alla contestazione effettuata; il provvedimento adottato deve essere comunicato senza ritardo all'interessato ed all'Organismo di Vigilanza.

La competenza a provvedere nei confronti del Presidente e dei membri del Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni di legge e dello statuto, è espressamente demandata all'Assemblea dei Soci, la quale deve attivarsi a seguito della segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza.

L'Assemblea dei Soci, ricevuta la relativa segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, formula per iscritto la contestazione al soggetto interessato, concedendo un congruo termine entro il quale quest'ultimo può svolgere le proprie difese o chiedere di essere sentito. Una volta decorso il termine suddetto ed acquisito quanto esposto e prodotto a sua difesa dall'interessato unitamente al parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza, l'Assemblea dei Soci adotta le opportune determinazioni in ordine alla contestazione effettuata. La delibera adottata dall'Assemblea dei Soci deve essere comunicata senza ritardo all'interessato ed all'Organismo di Vigilanza.

È fatta comunque salva l'esperimentabilità dell'azione sociale di responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dal Codice Civile, da parte dell'Assemblea dei Soci.

Soggetti esterni.

La realizzazione di una o più condotte tra quelle indicate al punto 5.2 da parte di soggetti esterni alla società (es. consulenti, fornitori di beni e servizi, lavoratori a progetto, partners commerciali, ecc.) può costituire grave inadempimento e causa di risoluzione del contratto in essere con Green Recupero da far valere sulla base di clausola risolutiva espressa previamente pattuita.

Tutti i contratti stipulati con soggetti esterni devono quindi prevedere specifiche clausole risolutive espresse in relazione alle condotte di cui al capoverso precedente, nonché, ove possibile, clausole di risarcimento del danno procurato alla società e di manleva di quest'ultima.

La competenza a provvedere è espressamente demandata al Consiglio di Amministrazione, il quale deve recepire le segnalazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza nonché acquisirne il parere non vincolante in merito alla gravità della condotta contestata

nonché alla tipologia ed alla entità del provvedimento da applicare nel caso concreto.

5.5. Diffusione del sistema disciplinare.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro ovvero anche a mezzo telematico. La conoscenza del presente Sistema Disciplinare è altresì garantita a tutti i destinatari delle relative prescrizioni, attraverso i mezzi di comunicazione ritenuti più idonei nonché specifiche sessioni di informazione e formazione.