

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO  
LEGISLATIVO N. 231/2001  
DIATISA S.p.A.**

**Edizione n. 1 Approvata dal CdA il 12/11/2020**

<b>INDICE PARTE GENERALE</b>		
<b>1.</b>	<b>La Responsabilità Amministrativa degli Enti ex D. Lgs 231/2011</b>	
1.1.	Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	pag. 6
1.2.	I reati presupposto	pag. 7
1.3.	Le sanzioni	pag. 20
<b>2.</b>	<b>Il modello di organizzazione, gestione e controllo e le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria</b>	
2.1.	Le previsioni del Decreto	pag. 22
2.2.	Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria	pag. 24
<b>3.</b>	<b>Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	
3.1.	L'attività di ATISA S.p.A.	pag. 26
3.2.	Le azioni preliminari all'adozione del Modello della Società	pag. 27
3.3.	La struttura del Modello	pag. 29
<b>4.</b>	<b>Il Modello di <i>governance</i> e la struttura organizzativa</b>	
4.1.	Il modello di <i>governance</i>	pag. 31
4.2.	Il sistema organizzativo	pag. 32
4.3.	Il sistema di deleghe e procure	pag. 32
<b>5.</b>	<b>La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La gestione operativa e il sistema di Monitoraggio della sicurezza</b>	<b>pag. 33</b>
<b>6.</b>	<b>Politica Ambientale</b>	<b>pag. 34</b>
<b>7.</b>	<b>Procedure manuale ed informatiche</b>	<b>pag. 35</b>

<b>8.</b>	<b>Il controllo di gestione</b>	<b>pag. 35</b>
<b>9.</b>	<b>L'Organismo di Vigilanza</b>	
9.1.	La composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti	pag. 36
9.2.	La durata dell'incarico e le cause di cessazione	pag. 37
9.3.	I casi di ineleggibilità e decadenza	pag. 37
9.4.	Le risorse dell'Organismo di Vigilanza	pag. 38
9.5.	I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza	pag. 38
9.6.	Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza	pag. 40
9.6.	Il riporto informativo da e verso l'Organismo di Vigilanza	pag. 41
<b>10.</b>	<b>Il Codice Etico</b>	<b>pag. 44</b>
<b>11.</b>	<b>Il Sistema Disciplinare</b>	
11.1.	L'elaborazione ed adozione del Sistema Disciplinare	pag. 45
11.2.	La struttura del Sistema Disciplinare	pag. 46
<b>12.</b>	<b>Comunicazione e formazione sul Modello e sui protocolli</b>	
12.1	La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi	pag. 48
12.2	La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi	pag. 49
<b>13.</b>	<b>Aggiornamento del Modello</b>	<b>pag. 50</b>

## **INDICE PARTI SPECIALI**

### **1) Parte Speciale:**

- **Parte Speciale A, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;**
- **Parte Speciale B, relativa ai reati societari;**
- **Parte Speciale C, relativa alla corruzione tra privati;**
- **Parte Speciale D, relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;**
- **Parte Speciale E, relativa ai reati ambientali;**
- **Parte Speciale F, relativa di delitti contro la personalità individuale ed al reato di sfruttamento del lavoro irregolare;**
- **Parte Speciale G, relativa al reato di induzione a non rendere/ rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;**
- **Parte Speciale H, relativa ai reati tributari.**

### **2) Codice Etico;**

### **3) Sistema Disciplinare.**

# **PARTE GENERALE**

## **1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS 231/2001**

### **1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, “**Decreto**”), in attuazione della delega legislativa contenuta nell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto a carico degli Enti, un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile ad una responsabilità penale, nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (soggetti c.d. “apicali”)<sup>1</sup>;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera *a* (soggetti c.d. “subordinati”).

È stato così superato l’antico principio *societas delinquere non potest* ed enucleata una responsabilità autonoma della persona giuridica.

Quanto ai soggetti destinatari della nuova forma di responsabilità, il Decreto specifica che si tratta di “*Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”; sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari, lo Stato, gli Enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli Enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli Enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale etc.).

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto, nella Sezione III del Capo I, sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati

---

<sup>1</sup> Possono essere qualificati come apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell’Ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei soggetti in c.d. “posizione apicale”, oltre agli amministratori e ai sindaci vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell’art. 5 del Decreto, il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di “datori di lavoro” ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

presupposto)<sup>2</sup>.

## 1.2 I reati presupposto

Come detto, la Sezione III del Capo I del Decreto delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto, dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, se commessi da un soggetto "agente" posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione. Si riportano, di seguito, i reati presupposto.

L'art. 24 e 25 del Decreto sanciscono la responsabilità dell'Ente per i seguenti **reati contro la Pubblica Amministrazione, comprese le fattispecie di corruzione:**

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico o dell'Unione Europea<sup>3</sup> art. (316 *ter* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture<sup>4</sup> (art. 356 c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, II comma, n. 1, c. p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c. p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c. p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c. p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c. p.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 *ter* e 321 c. p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c. p.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (artt. 320 e 321 c. p.);
- concussione (art. 317 c. p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 *bis* c. p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 *bis* c. p.).
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) introdotto nel D.Lgs. 231/01 dalla L. n. 3/2019.

---

<sup>2</sup> Il catalogo dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione, anche in virtù di una forte spinta da parte degli organi comunitari.

<sup>3</sup> L'inciso in corsivo è stato recentemente introdotto con il d.lgs. 75/2020 con il quale è stata recepita la direttiva Europea 2017/1371.

<sup>4</sup> Vedi nota n. 4.

L'art. **24 bis** del Decreto è stato introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, siglata a Budapest il 23 novembre 2001. I **reati informatici** previsti dall'art. 24 *bis* sono:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.); la norma in questione<sup>5</sup> estende le disposizioni in tema di falso in atto pubblico o scrittura privata alle falsità riguardanti un documento informatico; i reati richiamati sono i seguenti:
  - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
  - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
  - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);
  - falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.);
  - falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
  - falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
  - falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);
  - falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
  - falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
  - falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.);

---

<sup>5</sup> Art. 491 bis c.p.: *Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private.*



- altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.);
- uso di atto falso (art. 489 c.p.);
- soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.);
- copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 c.p.);
- falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 c.p.).

L'art. **24 ter**, introdotto nel Decreto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, prevede la responsabilità degli Enti per la commissione dei **delitti di criminalità organizzata** quali:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni dal predetto articolo 416-*bis* ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, d.P.R. n. 309/90);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a) n. 5 c.p.p.).

L'art. **25 bis** del Decreto, introdotto dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del d.l. n. 350/2001, recante disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, riguarda i delitti in materia di **falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori bollati**. I reati ivi elencati sono:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

La Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, ha ampliato le ipotesi di reato di falso previste dall'art. **25 bis** del Decreto, aggiungendo alcuni **reati che tutelano la proprietà industriale**, vale a dire:

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Il medesimo intervento legislativo ha introdotto nel Decreto, inoltre, l'art. **25 bis 1**, volto a prevedere la responsabilità degli Enti per i **reati contro l'industria e il commercio** individuando, come ulteriori reati presupposto per l'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli Enti, le seguenti fattispecie:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

Il d.lgs. n. 61/2002, relativo alla disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, ha inserito nel Decreto l'art. **25 ter**, il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ad alcune fattispecie di **reati societari**, commessi nell'interesse della

società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti alla loro carica; detto articolo è stato successivamente modificato e integrato dalla Legge n. 190/2012 che ha introdotto nel Codice Penale – e nello stesso Decreto – il reato di corruzione tra privati e, da ultimo, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, che ha riformato la disciplina delle false comunicazioni sociali.

A seguito dei numerosi interventi legislativi sopra descritti, quindi, l'art. 25 *ter* del Decreto attualmente prevede i seguenti reati presupposto:

- false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 *bis* c.c., così come modificati dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., così come modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 *bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58<sup>6</sup>);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.<sup>7</sup>);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);

---

<sup>6</sup> L'art. 2623 del c.c. (Falso in prospetto) è stato abrogato dalla l. 262/2005, che ha riprodotto la medesima previsione di reato tramite l'introduzione dell'art. 173-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito anche T.U.F). Tale nuova disposizione incriminatrice, allo stato, non è testualmente annoverata fra i reati richiamati dal D.Lgs 231/2001. Parte della dottrina ritiene comunque che l'art. 173 *bis* TUF, seppure non richiamato dal d.lgs. 231/2001, sia rilevante per la responsabilità amministrativa degli Enti, poiché deve ritenersi in continuità normativa con il precedente art. 2623 c.c. La giurisprudenza, invece, si è pronunciata in senso contrario, seppure sul diverso reato di cui all'art. 2624 c.c. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione) [vedi nota seguente], ritenendo quel reato non più fonte di responsabilità ex d.lgs. 231/2001 e facendo leva sul principio di legalità delle norme contenute nel Decreto. Vista la mancanza di una pronuncia specifica sull'art. 2623, analoga a quella intervenuta per l'art. 2624, in via cautelativa, si è deciso di considerare astrattamente il reato nel Modello.

<sup>7</sup> Si segnala che il d.lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660CEE e 83/349/CEE e che abroga la direttiva 84/253/CEE), entrato in vigore il 7 aprile 2010, ha abrogato l'art. 2624 del codice civile - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione - reinserendo, peraltro, la medesima fattispecie all'interno dello stesso d.lgs. 39/2010 (art. 27), il quale, però, non è richiamato dal d.lgs 231/2001. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 34776/2011, hanno stabilito che la fattispecie di falsità in revisione già prevista dall'art. 2624 c.c. non può più essere considerata fonte della responsabilità da reato degli Enti, atteso che il suddetto articolo è stato abrogato dal d.lgs. 39/2010. La Corte ha infatti evidenziato come l'intervento legislativo che ha riformato la materia della revisione contabile abbia voluto intenzionalmente sottrarre i reati dei revisori dall'ambito di operatività del d.lgs. 231/2001 e come, dunque, alla luce del principio di legalità che lo governa, non possa che concludersi per l'intervenuta sostanziale abolizione dell'illecito da falso in revisione.

- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635, comma 3 c.c., introdotto dalla L. n. 190/2012);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005).

L'art. **25 quater** del Decreto, introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo*"<sup>8</sup>, stabilisce la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione alla commissione dei **delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal Codice Penale e dalle leggi speciali.

L'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7, contenente "*Misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine*", ha inserito l'art. **25 quater I** del Decreto, che introduce una nuova figura di reato tra quelli contro l'incolumità individuale, vale a dire le **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 *bis* c.p.).

L'art. **25 quinquies** del Decreto è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, recante misure contro la tratta di persone. La norma non si è limitata a introdurre nel novero dei reati presupposto solamente fattispecie in materia di tratta delle persone, ma ha allargato la prospettiva sanzionatoria ai delitti previsti dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro secondo del Codice Penale, rubricata "*dei delitti contro la personalità individuale*".

L'elenco di reati rilevanti, così come modificato dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199, comprende:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);

---

<sup>8</sup> Siglata a New York il 9 dicembre 1999.

- prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

L'art. 9, comma 3, Legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto l'art. **25 *sexies*** che configura la responsabilità amministrativa dell'Ente nell'ipotesi di commissione dei **delitti** c.d. di **market abuse**, vale a dire:

- abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187 bis T.U.F.<sup>9</sup>);
- manipolazione del mercato (artt. 185 e 187 ter T.U.F.).

L'art. **25 *septies*** del Decreto è stato introdotto dall'art. 9 Legge 3 agosto 2007, n. 123, successivamente modificato dall'art. 30 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (T.U).

Il nuovo testo prevede la responsabilità dell'Ente per i reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**:

- omicidio colposo, commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123 (art. 589 c.p.);
- omicidio colposo, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, commi 2 e 3, c.p.).

Il sistema sanzionatorio per tali reati prevede l'applicazione sia della sanzione pecuniaria che di quella interdittiva.

L'art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006 (*“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e*

---

<sup>9</sup> Testo Unico della Finanza di cui al d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58

*dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*") ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ai c.d. "**reati transnazionali**".

L'assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto non è avvenuto attraverso l'inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

L'art. 3 della legge n. 146/2006 definisce "reato transazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto "un gruppo criminale organizzato", e che:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero se commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo dell'illecito sia avvenuta in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un'attività criminale in più di uno Stato;
- ovvero, ancora, sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati rilevanti sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del d.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del d.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti);
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, del d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L'art. **25 *octies*** del Decreto è stato introdotto dall'art. 63 del d.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 (*"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema*

*finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”*), entrato in vigore il 29 dicembre 2007, ha ampliato l’elenco dei reati presupposto per l’applicazione della responsabilità amministrativa degli Enti, inserendo i **delitti in materia di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**.

Le fattispecie delittuose che interessano l’art. 25 *octies* del Decreto sono quelle disciplinate dal Codice Penale e, segnatamente:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.).

Inoltre, con la Legge n. 184/2014 – recante “*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all’estero nonché per il potenziamento della lotta all’evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio*” – è stato introdotto nel Codice Penale l’art. 648 *ter*<sup>1</sup> (c.d. **auto- riciclaggio**) che, al contempo, è stato inserito anche tra i reati presupposto per l’applicazione del Decreto, così integrando l’art. 25 *octies*.

La Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto nel Decreto l’art. 25 *novies* volto a prevedere la responsabilità degli Enti per i **delitti in materia di violazione del diritto d’autore**. Sono rilevanti i reati previsti e punti dagli artt. 171, primo comma, lettera *a-bis*), e terzo comma, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633, intitolata “*Protezione del diritto d’autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*”).

Inoltre, l’art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, ha introdotto l’art. 25 *decies* del Decreto, a mente del quale l’Ente è ritenuto responsabile per la commissione del reato previsto dall’art. 377 *bis* del Codice Penale, vale a dire la **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria**.

L’art. 25 *undecies* del Decreto, inserito con l’approvazione, il 7 luglio 2011, del “*Decreto Legislativo di attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell’ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE, relativa all’inquinamento provocato dalle navi e all’introduzione di sanzioni per violazioni*”, oltre ad introdurre nuove condotte illecite individuate dalla direttiva, fino ad allora non previste come reati, sancisce la

responsabilità delle persone giuridiche per alcuni **reati ambientali**<sup>10</sup>, prevedendo sia sanzioni pecuniarie che interdittive.

Inoltre, con la Legge 22 maggio 2015 n. 68, recante “*Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente*” (GU n.122 del 28.05.2015), in vigore dal 29.05.2015, è stato introdotto nel Codice Penale il titolo VI – *bis*, dedicato ai delitti contro l’ambiente.

In particolare, ad integrazione delle fattispecie già previste e punite a titolo contravvenzionale dal Codice dell’ambiente (d.lgs. n. 152/2006), sono state introdotte nel Codice Penale diverse fattispecie di reato, rilevanti anche ai sensi del Decreto, tra cui:

- art. 452 *bis* c.p. - Inquinamento ambientale;
- art. 452 *quater* c.p.- Disastro ambientale;
- art. 452 *quinquies* c.p. - Delitti colposi contro l’ambiente;
- Art. 452 *sexies* c.p. - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
- Art. 452 *septies* c.p. - Impedimento del controllo;
- Art. 452 *octies* c.p. - Circostanze aggravanti;
- Art. 452 *terdecies* c.p. - Omessa bonifica.

Ancora, l’art. **25 duodecies**, aggiunto dal comma 1 dell’art. 2, d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, stabilisce la responsabilità degli Enti per il delitto di cui all’articolo 22, comma 12 *bis*, del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, ossia per l’**impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**.

Con la Legge 27 novembre 2017 n. 167, intitolata “*Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2017*”, sono stati inseriti nuovi reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti; in particolare, per effetto dell’art. 5 della Legge Europea 2017, il testo del Decreto si è arricchito del nuovo art. **25 terdecies**, intitolato “**Razzismo e xenofobia**”, che punisce l’Ente, con sanzioni

---

<sup>10</sup> In particolare, sono state introdotte le fattispecie di cui all’art. 727 *bis* c.p., “*Uccisione, distruzione, cattura, prelievo e possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette*” e all’art. 733 *bis* c.p. (*Danneggiamento di habitat*). Con riferimento al decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (codice dell’Ambiente), si ricordano: le violazioni concernenti gli scarichi di acque all’articolo 137, quelle relative ai rifiuti agli articoli 256 (gestione non autorizzata), 257 (bonifica dei siti), 258 (violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari), 259 (spedizioni transfrontaliere) e 260 (traffico illecito di rifiuti), quelle relative all’esercizio di attività pericolose all’art. 279, nonché quelle relative alla c.d. autorizzazione ambientale integrata prevista dall’articolo 29-*quaterdecies*. A tali norme vanno aggiunte le sanzioni previste dalla legge n. 150/1992 (Disciplina dei reati relativi all’applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione); alcune violazioni di cui alla legge n. 549/1993, Misure a tutela dell’ozono stratosferico e dell’ambiente, nonché alcuni reati previsti nel D.lgs. 202 /2007, Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all’inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.



sia pecuniarie che interdittive, in presenza della commissione dei delitti di cui all'art. 3, comma 3 bis, della legge n. 654 del 13 ottobre 1975, per il quale *“si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla **negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232”***.

Ancora, con la Legge 3 maggio 2019, n. 39 il Legislatore ha introdotto una nuova fattispecie di reato presupposto, inserendo nel Decreto l'art. **25 quaterdecies**, dando attuazione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, stipulata a Magglingen il 18 settembre 2014.

La nuova fattispecie risulta pienamente in linea con la Legge n. 401/89, nella quale emergeva con evidenza la necessità del Legislatore nazionale di *“una regolamentazione idonea a garantire i principi di correttezza ed eticità nello svolgimento delle competizioni sportive anche nell'interesse della collettività con protezione e tutela della regolarità delle competizioni stesse e la genuinità dei risultati sportivi preservandole da illecito profitto”*.

Sul punto, l'articolo in commento stabilisce la responsabilità dell'Ente, comminando sanzioni pecuniarie e interdittive, in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, e segnatamente:

- “Frode in competizioni sportive” di cui all'art. 1 L. n. 401/89;
- “Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa” di cui all'art. 4 L. n. 401/89.

Da ultimo, si evidenzia che anche i c.d. **reati tributari** di cui al d.lgs. n. 74/2000 sono entrati nel novero dei delitti presupposto per l'applicazione del Decreto relativo alla responsabilità amministrativa degli Enti.

Appare opportuno rilevare come il nuovo indirizzo non sia frutto di un'autonoma scelta interna – ancorché gli organi giudiziari, sia di merito che di legittimità, ne propugnavano da tempo l'inserimento – bensì derivi dagli impulsi del Legislatore europeo, in particolare dalla Direttiva UE 2017/1371 (c.d. **Direttiva PIF**), in materia di protezione degli interessi finanziari dell'Unione, attraverso cui si era fissato l'obiettivo di adottare un sistema rafforzato di misure di protezione delle risorse finanziarie dell'Unione, mediante un processo di armonizzazione dei singoli apparati legislativi dei Paesi Membri.

Per ciò che concerne la disciplina in esame, la Direttiva PIF imponeva, relativamente alle frodi IVA gravi, per le persone fisiche la reclusione per un massimo di almeno quattro anni e, soprattutto, una responsabilità per tali illeciti a carico delle persone giuridiche. Dal combinato disposto degli artt. 6 e 9 della Direttiva in questione, difatti, emergeva come gli Stati Membri dovevano: 1) da un lato, adottare le misure necessarie volte a riconoscere la responsabilità delle persone giuridiche per i reati frodatori che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, commessi a loro vantaggio da qualsiasi soggetto, a titolo individuale o in quanto membro di un organo della persona giuridica, e che detenga una posizione preminente in seno alla persona giuridica;

2) dall'altro, irrogare sanzioni “*effettive, proporzionate e dissuasive*” comprensive non solo di sanzioni pecuniarie ma altresì di sanzioni “*interdittive*”.

Orbene, sulla scorta delle citate indicazioni di matrice europea, il Parlamento italiano ha approvato in via definitiva il disegno di legge di delegazione europea 2018 con la quale è stato assegnato al Governo la delega per il recepimento della Direttiva PIF e, mentre si attendeva l'entrata in vigore del decreto delegato – per vero emanato nel luglio del corrente anno, come si dirà a breve – *in medio tempore*, con il d.l. 26 ottobre 2019, n. 124 (c.d. Decreto Fiscale), convertito con modifiche dalla legge n. 157/2019, è entrata in vigore la responsabilità “da reato tributario” delle persone giuridiche.

Difatti, il Decreto Fiscale dell'ottobre del 2019 ha inserito nel *corpus* del Decreto sulla responsabilità degli Enti l'art. **25 quinquiesdecies** il quale, inizialmente, prevedeva come reato presupposto per l'applicabilità del Decreto solamente la fattispecie di cui all'art. 2 d.lgs. 74/2000, vale a dire la “**Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti**”.

Tuttavia, a seguito della legge di conversione n. 157/2019, che ha apportato modifiche al d.l. sopracitato, **è stata estesa la portata applicativa del d.lgs. 231/2001 fino a ricomprendere ulteriori reati tributari**. Orbene, a seguito della legge di conversione, i reati tributari, dalla commissione dei quali può scaturire una responsabilità dell'Ente, sono i seguenti:

- “*Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti*” (art. 2 d.lgs. 74/2000, già previsto dal d.l. 124/19);
- “*Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici*” (art. 3 d.lgs. 74/2000, inserito dalla legge di conversione n. 157/19);
- “*Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti*” (art. 8 d.lgs. 74/2000, inserito dalla legge di conversione n. 157/19);

- “*Occultamento o distruzione di documenti contabili*” (art. 10 d.lgs. 74/2000, inserito dalla legge di conversione n. 157/19);
- “*Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte*” (art. 11 d.lgs. 74/2000, inserito dalla legge di conversione n. 157/19).

Senonché, proprio alla fine del mese di luglio del corrente anno, è d’obbligo evidenziare che, in data **30 luglio 2020**, è entrato in vigore il d.lgs. n. 75/2020 che **estende ulteriormente il catalogo dei reati tributari presupposto** per la responsabilità dell’Ente. La novella, inoltre, ha ampliato altresì il novero dei reati in danno alla P.A.<sup>11</sup> ed ha introdotto l’art. **25 *sexiesdecies*** relativo alla responsabilità degli Enti **per i reati di contrabbando**.

Orbene, il Decreto delegato n. 75/2020, recependo la citata Direttiva PIF, ha introdotto quali ulteriori reati presupposto le fattispecie di:

- **dichiarazione infedele** *ex art. 4 d.lgs. 74/2000*;
- **omessa dichiarazione** *ex art. 5 d.lgs. 74/2000*;
- **indebita compensazione** *ex art. 10-quater d.lgs. 74/2000*.

Bisogna tuttavia precisare che le fattispecie suddette sono rilevanti ai fini del Decreto solo nel caso in cui gli illeciti siano commessi dall’Ente “*nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro*”, in ottemperanza a quanto previsto dalla Direttiva PIF. Si configura, in tal modo, una soglia di penale rilevanza che escluderebbe, in astratto, le piccole e medie imprese dal perimetro applicativo della nuova disciplina.

Come detto, infine, il d.lgs. n. 75/2020 ha inserito nel Decreto sulla responsabilità amministrativa degli Enti anche l’art. art. 25 *sexiesdecies*, il quale prevede, come reati presupposto della applicabilità della disciplina, i delitti di “**contrabbando**”, così come regolamentati dal d.P.R. n. 43/1973 (Testo Unico Doganale).

Terminata l’elencazione dei reati presupposto, si evidenzia, infine, che l’art. 23 del Decreto (“**Inosservanza delle sanzioni interdittive**”), introduce uno specifico reato la cui condotta si realizza qualora, nello svolgimento dell’attività dell’Ente cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni o misure. Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l’Ente trae un profitto di rilevante

---

<sup>11</sup> Vedi nota n. 4.

Entità, è prevista l'applicazione di misure interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

Deve notarsi, inoltre, che la punibilità dell'Ente è collegata non solo alla commissione (c.d. consumazione) dei reati presupposto, ma essa sussiste anche ove i reati siano stati posti in essere nella forma del tentativo (qualora, ovviamente, le fattispecie delittuose siano punibili in questa forma), vale a dire quando vengono posti in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

In questo caso le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Da ultimo, vale la pena di ricordare i profili dell'ambito territoriale di applicazione del Decreto. In particolare, il tema è affrontato dall'art. 4 che precisa come nei casi di reati commessi all'estero (art. 7 c.p.), delitto politico commesso all'estero (art. 8 c.p.), delitto comune del cittadino all'estero (art. 9 c.p.), delitto comune dello straniero all'estero (art. 10 c.p.), gli Enti aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

### **1.3. Le sanzioni**

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto le sanzioni applicabili agli Enti, a seguito della commissione del reato sono:

- i. sanzioni pecuniarie (art. 10): hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria e sono calcolate in base ad un sistema per quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille); vengono determinate dal Giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 e viene determinato dal Giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- ii. sanzioni interdittive (art. 9, comma 2): ai sensi dell'art. 13 del Decreto dette sanzioni si

applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una di queste condizioni: (a) l'Ente ha tratto da reato un profitto di rilevante Entità e il reato è stato commesso da un soggetto apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questa circostanza, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) in caso di illeciti reiterati.

Le sanzioni interdittive – che possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiori a due anni – ai sensi dell'art. 45 del Decreto possono essere applicate anche **in via cautelare** (vale a dire prima dell'emissione della sentenza), quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Nello specifico, le sanzioni interdittive sono:

- 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, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- iii. **confisca** (artt. 9, comma 1, lettera c) e 19 del Decreto); è una sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna e colpisce il prezzo o il profitto del reato, anche per equivalente;
- iv. **pubblicazione della sentenza** (artt. 9, comma 1, lettera d) e 18 del Decreto): può essere disposta da Giudice quando viene applicata una sentenza interdittiva, secondo le modalità indicate nell'art. 36 c.p. e, in ogni caso, mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**

### **2.1. Le previsioni del Decreto**

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma 1, del Decreto prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito, "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "**Organismo di Vigilanza**" o, per brevità, "**OdV**") ed il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel modello;
- c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6 del Decreto che, al comma 2, prevede come l'Ente debba:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, stante il combinato disposto di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7 del Decreto.

I successivi commi 3 e 4 dell'art. 6 del Decreto introducono due principi che, sebbene siano

collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per le ipotesi di reato commesse dai soggetti di cui all'art. 5, lett. a) e b).

In particolare, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma 2).

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello, con riferimento ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30<sup>12</sup> del T.U. n. 81/2008 stabilisce che *"...il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001,*

*n. 231, 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 ad 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*

---

<sup>12</sup> Per il quale: *"Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal 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. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. 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. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".*

*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...".*

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per la Società, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

## **2.2. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria**

L'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che il modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008 e nel marzo 2014 (di seguito, anche '**Linee Guida**')<sup>13</sup>. Successivamente, molte Associazioni settoriali, tra cui l'ANCE, hanno redatto le proprie Linee Guida tenendo in considerazione i principi enucleati dalla Confindustria, le cui Linee Guida costituiscono, dunque, l'imprescindibile punto di partenza per la costruzione del modello. Recentemente, inoltre, il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), in collaborazione con ABI, Consiglio Nazionale Forense e la stessa Confindustria, ha emanato un documento, **datato 19 febbraio 2019**, intitolato "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e*

---

<sup>13</sup> Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008 e, con riferimento all'ultimo aggiornamento, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014).



*l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*”, che rappresenta una prosecuzione del percorso (già avviato con le precedenti Linee Guida), finalizzato ad “*offrire una risposta di categoria alle istanze dei molti colleghi che sono impegnati in questa area sia come consulenti, sia come componenti di collegi sindacali e di organismi di vigilanza, sia infine come consulenti tecnici nella valutazione di idoneità dei modelli organizzativi in sede giudiziaria*”; il testo, composto da tre parti, fornisce importanti indicazioni sui principi da seguire per l'elaborazione dei Modelli.

In estrema sintesi, tutte le Linee Guida sopra citate, nella loro parte dedicata ai principi generali cui i Professionisti devono seguire nella predisposizione e redazione dei Modelli, suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
- individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato *budget*;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un Codice Etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del modello;
- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel modello.

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### 3.1. L'attività di ATISA S.p.A. e gli obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Fondata nel 1932 a Milano, Atisa Aero –Termica Italiana S.p.A., brevemente indicata come “ATISA S.p.A.” (e di seguito, anche solo “ATISA” o la “Società”) è stata da sempre riconosciuta come una tra le più importanti Società di progettazione, fornitura dei macchinari ed installazione di impianti H.V.A.C. destinati alle più prestigiose navi da crociera ed a navi militari della Marina Militare Italiana ed estere.

Nella propria Sede di Pregnana Milanese (MI), ATISA progetta e produce apparecchiature per il trattamento dell'aria destinate ad uffici, industrie, alberghi, scuole, ospedali, prestigiosi complessi residenziali e commerciali, nonché a moderne navi da crociera delle più importanti compagnie internazionali di navigazione; la Società opera a tutela dei propri Clienti con un sistema di qualità aziendale (SGQ) certificato conforme ai requisiti della norma ISO 9001:2015, reso operativo in tutti i settori aziendali da un manuale Garanzia Qualità.

Nell'anno 2017, “PSC Group S.p.A.”<sup>14</sup> – primaria Società di ingegneria e *contracting* presente in Italia, operante su scala nazionale e internazionale nel settore impiantistico – nell'ambito della propria strategia di sviluppo e diversificazione, individua in ATISA un *target* tecnologico utile a rafforzare la propria presenza nel settore navale: l'integrazione tra una rodada struttura operativa per il montaggio di impianti di condizionamento ed impianti antincendio a bordo nave ed una indiscussa *leadership* nella progettazione, produzione dei componenti e supervisione al montaggio di impianti di condizionamento, sono state le premesse che hanno indotto “PSC Group S.p.A.” a subentrare nella compagine sociale di ATISA, divenendone socio unico nell'ottobre del 2017.

Per effetto della suddetta attività di controllo, quindi, nella redazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono stati presi in debita considerazione sia i principi ispiratori dell'equivalente Modello adottato dalla società controllante, sia i valori espressi nel Codice Etico di “PSC Group S.p.A.”, ovviamente adattandoli alla specifica attività svolta da ATISA ed alle sue dimensioni aziendali.

Inoltre, è necessario evidenziare, già in questa sede, che l'ingresso nella compagine sociale di “PSC Group S.p.A.” ha comportato il trasferimento presso la direzione di quest'ultima della divisione deputata all'installazione degli impianti di “riscaldamento, ventilazione e condizionamento dell'aria” (H.A.V.C.), sia nel settore navale, sia in quello immobiliare.

---

<sup>14</sup> Avente Sede Legale in 00173-Roma, Viale Luigi Schiavonetti n. 270

Per effetto del trasferimento di questa attività, quindi, “ATISA S.p.A.” attualmente non partecipa ad appalti pubblici o privati inerenti all’installazione degli impianti H.A.V.C. (ai quali, ovviamente, partecipa la Società controllante), mantenendo come *core business* la progettazione e la produzione di componenti di impianti di condizionamento.

Questa circostanza, di fatto, **circoscrive sensibilmente i rischi relativi alla commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione** e, conseguentemente, nella Parte Speciale dedicata a queste tipologie di reato – Parte Speciale A – dopo un inquadramento generale delle fattispecie sono state prese in considerazione esclusivamente quelle che, astrattamente, potrebbero essere commesse nell’interesse o a vantaggio della Società.

È chiaro che, qualora la Società dovesse dedicarsi nuovamente ad attività relative alla installazione di impianti, sarà necessario un adeguamento del Modello e della Parte Speciale dedicata ai reati contro la P.A.

ATISA S.p.A., con l’adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione E Controllo ha inteso assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività configurando un sistema strutturato e organico di protocolli, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Più in generale, il Modello si propone quale fondamentale strumento di sensibilizzazione degli amministratori, dirigenti, di tutti i dipendenti e di tutti gli *stakeholder* (fornitori, clienti, *partner* commerciali, ecc.), chiamati ad adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale considerati valori aziendali primari da affermare e tutelare quale presupposto indispensabile per un successo aziendale duraturo: nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell’errata convinzione di arrecare interesse o vantaggio all’impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società.

### **3.2. Le azioni preliminari all’adozione del Modello della Società**

Per procedere alla predisposizione del Modello, la Società ha programmato l’attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad una approfondita analisi l’organizzazione e l’attività della Società.

Sulla base di una metodologia consolidata è stato costituito un gruppo di lavoro formato da risorse aziendali individuate dalla Società nell’ambito di ciascuna direzione/funzione aziendale e da consulenti esterni specializzati, al fine di svolgere tutte le attività preparatorie del presente Modello.

Dal punto di vista metodologico, come suggerito dalle Associazioni di categoria, l’analisi è

partita con la inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali.

L'analisi è stata effettuata, sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale disponibile, sia tramite l'assunzione di specifiche informazioni dai referenti della Società.

A conclusione di questa attività, è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle aree "a rischio reato" e/o delle "attività sensibili", ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società.

Per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e/o alcune delle possibili modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed al reato di corruzione tra privati, sono state altresì individuate le c.d. aree "strumentali", ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle "aree a rischio reato".

Anche con riferimento alla L. n. 123/2007 ed al d.lgs. n. 81/2008, che hanno introdotto la responsabilità per alcune tipologie di reato connesse alla violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, è stata condotta un'analisi che ha tenuto conto dell'indicazione delle *best practice* in materia. Secondo le Linee guida di Confindustria, infatti, rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche "SSL"), non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

In via preliminare, quindi, il Gruppo di Lavoro ha provveduto a raccogliere ed analizzare la documentazione rilevante in materia di SSL (tra i quali i documenti di valutazione dei rischi, il DUVRI, ecc.) e necessaria alla comprensione della struttura organizzativa della Società e degli ambiti relativi alla SSL.

Il Gruppo di Lavoro ha, dunque, verificato le prescrizioni legali e similari applicabili alle attività ed ai luoghi e posti di lavoro. In particolare, la disposizione di cui all'art. 30 del d.lgs.

n. 81/2008 ha costituito il parametro di riferimento con cui ATISA si è misurata nell'attività preparatoria del Modello.

### **3.3. La struttura del Modello**

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione, predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale nonché da ulteriori documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli di controllo, completano il quadro.

Nella “**Parte Generale**”, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, sono rappresentati sinteticamente i protocolli sottoindicati (di seguito, anche “Protocolli”), che – in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria – compongono il Modello:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- il sistema di controllo di gestione;
- il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro ed ambientale;
- la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione e la formazione.

La “Parte Speciale” è suddivisa in otto “Parti Speciali”, ciascuna dedicata a specifiche tipologie di reato che, in ragione del processo di valutazione dei rischi effettuato, potrebbero essere commesse nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Queste Parti Speciali sono:

- Parte Speciale A, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B, relativa ai reati societari;
- Parte Speciale C, relativa alla corruzione tra privati;
- Parte Speciale D, relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Parte Speciale E, relativa ai reati ambientali;
- Parte Speciale F, relativa ai delitti contro la personalità individuale ed al reato di sfruttamento del lavoro irregolare;
- Parte Speciale G, relativa al reato di induzione a non rendere/ rendere dichiarazioni

- mendaci all’Autorità Giudiziaria;
- Parte Speciale H, relativa ai reati tributari.

Nell’ambito delle Parti Speciali, seguendo l’approccio metodologico già esposto, sono state individuate:

- i. le aree ritenute “a rischio reato” e le attività “sensibili”;
- ii. le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell’ambito delle aree “a rischio reato” o delle attività “sensibili”;
- iii. i reati astrattamente perpetrabili;
- iv. le aree ritenute “strumentali” (con riferimento, in particolare, ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed al reato di corruzione tra privati), nonché i soggetti che in esse agiscono;
- v. la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a “rischio reato” e “strumentali”;
- vi. i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- vii. i compiti spettanti all’OdV al fine di ridurre il pericolo di commissione dei reati.

Inoltre, nella Parte Speciale D, relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sono stati indicati:

- a) i fattori di rischio esistenti nell’ambito dell’attività d’impresa svolta dalla Società;
- b) la struttura organizzativa di ATISA in materia di SSL;
- c) i principi e le norme di riferimento per la Società;
- d) i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell’ambito della struttura organizzativa ATISA in materia di SSL;
- e) il ruolo dell’Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- f) i principi informativi delle procedure aziendali in materia di SSL.

La “Parte Generale” e le “Parti Speciali” sono, inoltre, accompagnate dai documenti che, rappresentativi di alcuni Protocolli, completano e specificano il quadro della organizzazione, della gestione e del controllo della Società, quali **il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare**. **Tutti questi documenti, unitariamente considerati, costituiscono il Modello della Società adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.**

## **4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

La *governance* e l'organizzazione interna della Società sono strutturate in modo da assicurare alla Società l'attuazione della propria attività ed il raggiungimento degli obiettivi prefigurati.

### **4.1. Il modello di *governance***

ATISA è una società per azioni; alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema di *governance* tradizionale. Il sistema di corporate *governance* di ATISA, pertanto, attualmente è così articolato:

#### L'Assemblea dei soci

A mente dello Statuto, l'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie ad essa riservate dalla legge o dallo Statuto.

Come già evidenziato (*cf.* par. 3.1.) ATISA S.p.A. è società sottoposta all'attività di direzione e controllo da parte di "PSC Group S.p.A." che ne detiene la totalità del capitale sociale.

#### L'Amministrazione della Società

All'atto dell'adozione del presente Modello la società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da n. 1 Presidente del Consiglio di Amministrazione e da n. 4 consiglieri, di cui uno ricopre la carica di Amministratore Delegato.

#### Il Collegio Sindacale

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

L'assemblea elegge il collegio sindacale, costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti, ne nomina il Presidente e determina per tutta la durata dell'incarico il relativo compenso.

#### Revisione legale dei conti

La revisione legale dei conti è esercitata, ai sensi degli artt. 2409 *bis* c.c. e segg., da una società di revisione.

#### **4.2. Il sistema organizzativo**

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, ATISA ha messo a punto un sistema organizzativo costituito da un **Organigramma**, in cui sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli Enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Questo documento è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. I cambiamenti sono inoltre oggetto di adeguate comunicazioni organizzative.

#### **4.3. Il sistema di deleghe e procure**

Il Consiglio di Amministrazione è preposto ad attribuire ed approvare formalmente le deleghe, i poteri di firma e le procure. Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti consentiti dalla legge, parte delle sue attribuzioni ad uno o più membri; ad oggi, sono conferite specifiche deleghe e procure all'Amministratore Delegato e ad un Consigliere.

In ogni caso, ciascuno degli eventuali atti di delega, procure o atti di conferimento di poteri di firma, debitamente formalizzati, devono fornire le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato;
- oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita;
- il limite di valore entro cui il procuratore è legittimato ad esercitare il potere conferitegli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.



## **5. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. LA GESTIONE OPERATIVA E IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA**

Al fine di assicurare la più rigorosa e costante osservanza di leggi, regolamenti, provvedimenti e prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro ("SSL"), ATISA S.p.A. si avvale di una Società esterna specializzata che garantisce, in costante sinergia con il *management* interno, l'implementazione, il mantenimento ed il continuo miglioramento del Sistema di Gestione della Sicurezza.

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto a i rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo e, quindi, gestiti, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico; alla limitazione al minimo del numero dei lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettive e individuali;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori ambientali e dell'organizzazione del lavoro;
- alla formazione, alla comunicazione e al coinvolgimento dei destinatari del Modello nelle questioni connesse alla SSL;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti.

Come richiesto dalle Linee Guida di Confindustria e nel rispetto delle disposizioni del Testo Unico sulla Sicurezza (di cui al d.lgs. n. 81/08), la Società, anche per il tramite della Società esterna specializzata in materia, si è dotata di una apposita organizzazione in materia salute e sicurezza sul lavoro ("SSL") nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire – i rischi per i propri lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, sono stati individuati, i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di Lavoro;
- il Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, anche

“RSPP”);

- l’Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, anche “ASPP”);
- il Medico Competente;
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

La gestione operativa e il sistema di monitoraggio della sicurezza sono descritte nei documenti aziendali rilevanti in tema di “SSL” (DVR, POS; DUVRI ecc.), il cui contenuto è brevemente descritto, tra l’altro, nella Parte Speciale D, relativa ai reati commessi in violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sul punto giova evidenziare come, secondo la giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, formatasi nel tempo, i sistemi di controllo e di gestione già presenti in Azienda, con le relative Certificazioni, non si possono considerare come strumenti sostitutivi del Modello redatto *ex* d.lgs. 231/2001 ai fini dell’esonero delle responsabilità ivi prevista; in particolare, proprio con riferimento agli adempimenti di cui al d.lgs. n. 81/2008, relativo alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, è stato evidenziato come i documenti di valutazione dei rischi redatti ai sensi della citata normativa (artt. 26 e 28) non sono equiparabili al Modello organizzativo e gestionale di cui al d.lgs. 231/2001 e, quindi, non assicurano l’efficacia esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto medesimo<sup>15</sup>.

Pertanto, rispetto alle prescrizioni imposte dal d.lgs. 81/2008 ed alle procedure certificate (già) adottate dalla Società, nella Parte Speciale D del presente Modello verrà ampliata l’analisi dei rischi, effettuata non solo sul mero ciclo produttivo, bensì sull’intero processo decisionale finalizzato alla prevenzione di infortuni, e verranno altresì individuate le procedure gestionali e finanziarie necessarie per mitigare ed attutire i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.).

## **6. POLITICA AMBIENTALE**

La società considera la tutela dell’ambiente un valore imprescindibile su cui deve fondare il suo operato; per tale motivo, sin dalla Sua costituzione, annovera tra le Sue *missions* attività volte alla prevenzione e mitigazione dell’inquinamento, analizzando gli aspetti ambientali connessi alla realizzazione dei servizi e pianificandone il controllo e la sorveglianza, nonché

---

<sup>15</sup> Sul punto, interessanti spunti possono essere tratti dalla sentenza emessa dal Tribunale di Trani, Sezione di Molfetta, in composizione monocratica, in data 26 ottobre 2009, facilmente reperibile *on line*.

alla progressiva riduzione e gestione dei rifiuti prodotti, cercando di limitare il conferimento in discarica e privilegiando il recupero di materia.

Sul punto si evidenzia che, in corso di redazione del presente Modello, ATISA S.p.A., al fine di dare concreta esecuzione ai principi sopra indicati, ha conferito ad un'impresa specializzata – Iscritta all'Albo Nazionale dei Gestori Rifiuti, Sezione Trasporto – l'attività di servizio di trasporto e smaltimento dei propri rifiuti speciali.

## **7. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, ATISA S.p.A. si è impegnata a mettere a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali e sia informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

## **8. IL CONTROLLO DI GESTIONE**

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali nonché l'ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*,

analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

## **9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **9.1. La composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti**

L'Organismo di Vigilanza di ATISA S.p.A. è rappresentato da un organo monocratico, composto da un professionista esterno alla Società, con competenza e comprovata esperienza in materia legale, in particolare in materia di controllo aziendale, *compliance* e d.lgs. 231/2001.

La scelta sopra descritta risulta essere conforme a quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, laddove viene evidenziato che *“La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva”*.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, nell'ambito della quale il Consiglio di Amministrazione fisserà il compenso spettante al membro dell'OdV per l'incarico assegnato.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione all'intera struttura aziendale.

L'OdV di ATISA, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societari;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità di azione: l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

## **9.2. La durata dell'incarico e le cause di cessazione**

L'incarico di OdV è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV, quale organo, può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV per giusta causa da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia del componente dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV, quale Organismo, può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i. una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii. il possibile coinvolgimento della società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

## **9.3. I casi di ineleggibilità e decadenza**

Il componente dell'OdV viene scelto tra soggetti esterni all'Ente, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza del componente l'OdV:

- i) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- ii) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione di ATISA, nonché con i medesimi membri dell'Ente controllante o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- iii) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società (o la Società controllante), tali, per natura ed entità, da compromettere l'indipendenza del componente stesso. Al riguardo, possono considerarsi le *best practice* emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per il

Collegio Sindacale.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

#### **9.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, la Società può stipulare contratti di servizio con altre Società, anche con riferimento ai servizi di *internal auditing* e, in genere, di *compliance*.

In ogni caso, ove necessario, l'organo amministrativo può assegnare ulteriori risorse all'Ente su indicazione dell'OdV, in numero adeguato rispetto alle dimensioni dell'Ente ed ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, riportano all'OdV per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

#### **9.5. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Stante le funzioni precipuamente individuate dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, vale a dire di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento, in via generale spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione; segnalare al Consiglio di Amministrazione indicazioni per integrazioni o modifiche;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - a tali fini, monitorare l'attività dell'Ente effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd. "spot"), nonché i relativi *follow-up*;
- 2) di aggiornamento del Modello, ovvero:
- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività dell'Ente e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- 3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, "Destinatari");
  - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
  - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- 4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti al rispetto del Modello;
  - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
  - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
  - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta

più opportuna rispetto al caso concreto;

- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni dell'Ente interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti dell'Ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività della Società o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

## **9.6. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento devono essere disciplinati i seguenti profili:



- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca almeno trimestralmente e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

### **9.7. Il riporto informativo da e verso l'Organismo di Vigilanza**

L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV:

**I. informazioni** che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- b) eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e/o privati;
- c) eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi in seguito alla consuntivazione tramite analisi da parte del Controllo di Gestione;
- d) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- e) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi che abbia ad oggetto attività svolte nell'interesse di ATISA;
- f) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni

- irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- g) eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, relative sia a carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ad ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
  - h) eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo di almeno quaranta giorni;
  - i) qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale nonché delle specifiche procedure emanate in materia dalla Società;
  - j) eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
  - k) le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con la Società.

**II. informazioni** relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- 1) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- 2) i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società dovesse partecipare, nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata;
- 3) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- 4) la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 5) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
- 6) le comunicazioni, da parte della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- 7) gli incarichi conferiti alla società di revisione diversi dall'incarico di revisione;
- 8) informazioni sulle autorizzazioni ambientali in scadenza e copia delle autorizzazioni rinnovate relative ad aree di rischi ambientali;
- 9) verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo;

- 10) copia annuale del MUD.
- 11) risultanze di tutti gli *audit* interni.

L'OdV, nel corso dell'attività di controllo, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione, salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica [odv@atisa.it](mailto:odv@atisa.it). Le segnalazioni, inoltre, possono essere spedite per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, presso ATISA S.p.A., Via Brughiera n. 1, 2010 Pregnana Milanese.

Quanto all'attività di *reporting* dell'OdV agli organi societari, si rammenta che l'OdV relaziona per iscritto, ogni sei mesi, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo, ove possibile, una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso

gli uffici dell'OdV.

## 10. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico è uno dei documenti fondamentali per la costruzione di un valido Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso.

Per questa ragione ATISA ha predisposto il Codice Etico che è parte integrante del Modello adottato dalla Società e indica i principi generali e le norme comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo.

Come già evidenziato (*cf.* par. 3.1.), stante il controllo esercitato dal Socio Unico, per la predisposizione del Codice Etico – in un'ottica di piena condivisione dei valori – sono stati debitamente presi in considerazione tutti i principi comportamentali espressi nel Codice Etico di “PSC Group S.p.A.”, ovviamente adattati alla specifica attività svolta da ATISA ed alle sue dimensioni aziendali.

Il Codice Etico costituisce il punto di riferimento per garantire il più elevato *standard* di eticità nello svolgimento dell'attività sociale da parte di tutti coloro che operano per conto e nell'interesse della Società.

Il Codice Etico, parte integrante del Modello, a cui si rinvia per un'analisi approfondita, espone i principi a cui la Società deve attenersi, che di seguito si riportano sommariamente:

- Osservanza delle leggi e dei regolamenti;
- Rispetto della dignità della persona e imparzialità;
- Integrità;
- Onestà;
- Correttezza;
- Trasparenza e verificabilità delle operazioni;
- Efficienza ed eccellenza;
- Competizione. Concorrenza leale;
- Tutela della riservatezza e privacy;
- Valore delle risorse umane;
- Corretta gestione della contabilità;
- Responsabilità verso la collettività;
- Tutela dell'ambiente;
- Rapporti con Enti locali ed istituzioni pubbliche;
- Rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici;

- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Corretto utilizzo dei sistemi informatici;
- Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali e finanziarie;
- Tutela della personalità individuale;
- Ripudio del terrorismo;
- Ripudio delle organizzazioni criminali;
- Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale;
- Tutela della dell'industria e del commercio, della concorrenza e del libero mercato;
- Collaborazione con l'Autorità in caso di indagini;
- Rapporto con i privati e ripudio della corruzione.

## **11. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **11.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare.**

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

ATISA S.p.A. ha, quindi, adottato un Sistema Disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa – sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto ATISA.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

## 11.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Di seguito viene sintetizzato il Sistema Disciplinare di ATISA S.p.A., fermo restando che per la relativa completa disciplina si rimanda al relativo documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, ATISA S.p.A. si è dotata di un Sistema Disciplinare che, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti, nonché pubblicato sulla *intranet* aziendale, è affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

Il Sistema Disciplinare di ATISA S.p.A. si articola in quattro sezioni.

Nella **prima sezione**, sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste, suddivisi in tre differenti categorie:

- 1) i Soggetti Apicali;
- 2) i Dipendenti;
- 3) i Terzi Destinatari.

Nella **seconda sezione**, dopo aver evidenziato che costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, sono indicate le possibili violazioni, suddivise in quattro differenti categorie, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per tutte le Parti Speciali assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" e alle aree "a rischio reato" identificate nella "Parte Generale" e nelle "Parti Speciali", e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale D, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità:

- 4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 5, 6 e 7;
- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6 e 7;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 7;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Infine, trovano altresì rilevanza, ai sensi del Sistema Disciplinare della Società:

- 8) il mancato rispetto dei flussi informativi verso l'OdV, così come disciplinati nel paragrafo 9.7. della presente Parte Generale.

Nella **terza sezione**, sono indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello. Con precipuo riguardo ai Terzi Destinatari, sono previste apposite sanzioni di natura contrattuale (diffida, penale, risoluzione) sulla base di specifica clausola inserita nell'accordo o nella lettera di incarico, come meglio dettagliato nel Sistema Disciplinare, a cui si rinvia.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni, si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b) la tipologia della violazione;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) l'intensità del dolo o il grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- i. l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- ii. l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- iii. l'eventuale recidività del suo autore.

Nella **quarta sezione**, è disciplinato il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali applicabili.

## **12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI**

### **12.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi**

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello, la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari. In particolare, garantendo la comunicazione formale dello stesso a tutti i soggetti riferibili alla Società mediante consegna di copia integrale, nonché mediante idonei strumenti divulgativi e la affissione in luogo accessibile a tutti.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso è messa a disposizione su richiesta.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.



La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, ASPP, APS, API, RLS, medico competente).

A tali fini, è anche definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari del Modello in materia di SSL, con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

## **12.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi**

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico, che ne è parte integrante, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici Piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati

in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come “apicali” alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l’addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un’adeguata consapevolezza circa l’importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest’ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all’addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari del Modello – con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione – in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, si prevede che la formazione e l’addestramento sono differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell’assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell’introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

### **13. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L’Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello (ivi incluso il Codice Etico), eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all’organo amministrativo, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell’aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative. Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante appositi

avvisi inviati a mezzo mail, pubblicate sulla rete aziendale e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e degli adeguamenti più significativi.