



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

### PARTE GENERALE

VERSIONE	DATA	ELABORATO DA	APPROVATO DA	AUTORIZZATO DA
1	11/06/2010	A.D.	PRESIDENTE C.d.A.	C.d.A.
2	16/10/2013	A.D.	PRESIDENTE C.d.A.	C.d.A.
3	18/12/2015	A.D.	PRESIDENTE C.d.A.	C.d.A.
4	28/03/2018	A.D.	PRESIDENTE C.d.A.	C.d.A.
5	24/03/2020	A.D.	PRESIDENTE C.d.A.	C.d.A.
6	13/12/2021	A.D.	PRESIDENTE C.d.A.	C.d.A.

## Indice

Definizioni.....	4
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante .....	7
1.1. I reati presupposto della responsabilità da reato degli enti .....	8
1.2. Le sanzioni .....	13
1.3. I criteri di imputazione della responsabilità.....	15
2. Le Linee Guida di Confindustria e di FISE - ASSOAMBIENTE .....	17
2.1. Le Linee Guida di Confindustria.....	17
2.2. Le Linee Guida FISE - Assoambiente.....	21
3. Il Codice Etico .....	24
4. Il Modello della TB S.p.A.....	25
4.1. La costruzione del Modello .....	25
4.2. La funzione del Modello .....	29
4.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello.....	30
4.4. L'adozione del Modello della TB e sue successive modifiche.....	31
5. Le aree di attività, la struttura organizzativa e i Processi Sensibili della TB ( <i>as-is analysis</i> ) .....	32
5.1. TB dalle origini ad oggi .....	32
5.2. L'assetto organizzativo e il sistema di deleghe e di procure esistente .....	36
5.3. Attività in <i>outsourcing</i> .....	38
5.3.1. Attività in <i>outsourcing a CSAI</i> .....	39
5.4. Attività professionali esternalizzate.....	41
5.4.1. Servizi di consulenza tecnica: IREN AMBIENTE S.p.A.....	41
5.4.2. Consulenza esterna in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.....	41
5.4.3. Comunicazione aziendale verso esterno.....	42
5.4.4. Consulenza gruppo di acquisto EE .....	42
5.5. I Processi Sensibili di TB.....	43
6. L'Organismo di Vigilanza ("OdV").....	46
6.1. Identificazione dell'organismo interno di vigilanza .....	46
6.1.1. I requisiti dell'OdV .....	46
6.1.2. La scelta di TB.....	48
6.1.3. Nomina e revoca dell'OdV.....	49
6.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	51
6.3. Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale .....	52
6.4. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	53
6.5. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	54
6.6. Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di "Whistleblowing" .....	54

7.	Piano di formazione e di comunicazione .....	56
7.1.	Comunicazione e formazione per i Dipendenti.....	56
7.2.	La comunicazione e formazione per i Consulenti e Partner .....	57
8.	Sistema disciplinare .....	58
8.1.	Funzione del sistema disciplinare .....	58
8.2.	Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai .....	58
8.2.1	<i>Sistema disciplinare</i> .....	58
8.2.2.	<i>Sanzioni nei confronti dei dipendenti</i> .....	60
8.2.3.	<i>Misure nei confronti del personale dirigente</i> .....	61
8.2.4.	<i>Misure nei confronti degli amministratori e dei Sindaci</i> .....	62
8.2.5.	<i>Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni</i> .....	63
9.	Criteri di aggiornamento del Modello .....	64
9.1.	Aggiornamento e adeguamento del Modello .....	64

## Definizioni

- “TB”: Società TB S.p.A., con sede legale in Firenze, Via B. Varchi 34, sede operativa/impianto in Podere Rota, Terranuova Bracciolini (AR), S.P. di Piantravigne 7 e sede amministrativa in Terranuova Bracciolini (AR), Lungarno 123, detta anche “Società”;
- “IREN”: IREN S.p.A., società Capogruppo che esercita attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 e ss. c.c.;
- “Gruppo”: IREN S.p.A. e le società, direttamente o indirettamente, controllate dalla stessa;
- “CSAI”: Società Centro Servizi Ambiente Impianti S.p.A., socio titolare di una quota pari al 9,91% del capitale sociale della TB, fornitrice in *outsourcing* dei servizi amministrativi (segreteria, tenuta della contabilità, amministrazione del personale) e dei servizi tecnici (pesatura rifiuti, imputazione dati di conferimento a sistema, controllo documentale conferimenti, compilazione e registrazione formulari di identificazione rifiuti e tenuta registri carico e scarico);
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali, stipulato fra le associazioni di categoria aderenti a FISE-ASSOAMBIENTE il 5/6/2017, con le integrazioni del CCNL 6/12/2016, che abroga e sostituisce il CCNL 21/3/2012 e s.m.i.;
- “Codice Etico”: carta dei principi etici e dei valori aziendali primari cui la Società intende conformarsi, adottata dal Consiglio di Amministrazione con delibera di approvazione del primo modello di organizzazione, gestione e controllo in data 11/6/2010 e successivamente aggiornata;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/ o per conto della TB sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione (ad esempio, società di consulenza su specifiche tematiche e professionisti), denominati anche fornitori con riferimento alla categoria;
- “Destinatari”: dipendenti, collaboratori, organi societari e loro componenti, consulenti esterni, fornitori, appaltatori e più in generale, partner<sup>1</sup>, nonché ei membri dell’Organismo di Vigilanza;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo elaborate per la prima volta da Confindustria ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01 in data 7/3/2002 e successivamente approvate, anche nelle versioni aggiornate, dal Ministero della Giustizia nonché le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo elaborate da FISE-

---

<sup>1</sup> Per “partner”, in generale, si intendono controparti contrattuali della TB, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattuale (agenti, procuratori, soggetti con cui la Società concluda un’associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.).

ASSOAMBIENTE nel 2015 e successivamente approvate, anche nelle versioni aggiornate, dal Ministero della Giustizia;

- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dall’art. 6 del D.Lgs. 231/01 e, nello specifico, il modello che è stato adottato dalla TB in data 11/6/2010 sulla base dell’analisi condotta in aprile 2010, successivamente aggiornato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di quanto previsto nel presente documento (Parte Generale, par. 9) come da revisioni sul frontespizio;
- “Operazione Sensibile” o “Attività Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura industriale, commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (esempi di tale ultima categoria sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, restituzioni di conferimenti ai soci, ecc.);
- “Organi Sociali”: l’Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della TB, intesi sia con riferimento all’organo nel suo complesso che ai propri membri;
- “OdV”: Organismo di Vigilanza ai sensi dell’art. 6, comma 1 lett. b) e comma 4 del D.Lgs. 231/01;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione e gli enti ed organismi pubblici (secondo la definizione più ampia che comprende le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/01, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, gli enti di diritto pubblico non territoriali nazionali, regionali o locali, comunque denominati, istituiti, vigilati, finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico ovvero i cui amministratori siano da questa nominati, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell’art. 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi, gli enti che svolgono attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione Europea, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio);
- “Processi Sensibili”: insieme delle operazioni e/o delle attività di TB con comunanza di scopo o di caratteri, nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: le fattispecie di reato (delitto o contravvenzione, doloso o colposo) ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01, c.d. “reati presupposto”;
- “SGA”: Sistema di Gestione Ambientale conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 14001:2004 (ora 2015) o al regolamento comunitario n. 1221/2009 c.d. EMAS. In particolare ci si riferisce al Sistema di Gestione Ambientale conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 14001:2015 adottato da TB (certificazione

acquisita per la prima volta nel mese di settembre 2010 con riferimento alla norma UNI EN ISO 14001:2004 e successivamente con riferimento alla norma UNI EN ISO 14001:2015);

- “SGI”: Sistema di Gestione Integrato per l’ambiente, l’energia e la sicurezza e salute sul lavoro, realizzato da TB in conformità alla norma UNI EN ISO 14001:2004 (ora conforme alla UNI EN ISO 14001:2015), UNI CEI EN ISO 50001:2011 (iter di acquisizione della certificazione superato favorevolmente per la prima volta nel mese di agosto 2017) e BS OHSAS 18001 (ora UNI ISO 45001:2018) (certificazione acquisita per la prima volta nel mese di ottobre 2015), per la “Gestione di impianto per la selezione di rifiuti solidi urbani non pericolosi con stabilizzazione della frazione organica e per la produzione di ammendante compostato da rifiuti organici differenziati”.

## 1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

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”*, è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, in sede di adeguamento della legislazione interna alla normativa europea <sup>2</sup>.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel prosieguo per brevità anche solamente *“Decreto”* o *“D.Lgs. 231/01”*) ha introdotto nell’ordinamento italiano, nel solco dell’esperienza statunitense ed in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità a carico degli enti<sup>3</sup> - denominata *“amministrativa”* ma caratterizzata da profili di rilievo sostanzialmente penale<sup>4</sup> – a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Si tratta di una novità di estremo rilievo: sino all’entrata in vigore del Decreto, infatti, gli enti non erano chiamati a rispondere in sede penale della commissione di fatti di reato, essendo il loro coinvolgimento limitato all’eventuale risarcimento del danno derivante dall’illecito penale – e al soddisfacimento dell’obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolvibilità (artt. 196 e 197 codice penale)<sup>5</sup>. L’introduzione di

---

<sup>2</sup> La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 di *“ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all’articolo K. 3 del Trattato dell’Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità’ europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità’ europee di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché’ della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità’ europee o degli Stati membri dell’Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità’ amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità’ giuridica.”*

<sup>3</sup> L’art. 1 del Decreto individua quali destinatari delle disposizioni in esso contenute gli *“enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. La medesima disposizione esclude l’applicabilità del Decreto *“allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* (art. 1, comma 3).

<sup>4</sup> La natura del nuovo tipo di responsabilità introdotta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. n. 231/2001 è stata oggetto di ampio dibattito: il carattere affittivo della sanzioni irrogabili a carico dell’ente, il fatto che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato e viene accertata nell’ambito di un processo penale a carico dell’autore materiale del reato, rafforzano l’opinione di chi sostiene che trattasi *“di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancora più ineludibili, della massima garanzia”* (Relazione illustrativa).

<sup>5</sup> Art. 196 c.p.: *“Obbligazione civile per le multe e le ammende inflitte a persona dipendente. Nei reati commessi da chi è soggetto all’altrui autorità, direzione o vigilanza, la persona rivestita dell’autorità, o incaricata della direzione o vigilanza, è obbligata, in caso di insolvibilità del condannato, al pagamento di una somma pari all’ammontare della multa o dell’ammenda inflitta al colpevole, se si tratta di violazioni di disposizioni che essa era tenuta a far osservare e delle quali non debba rispondere”*

una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità “amministrativa”, invece, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell’illecito penalmente rilevante – che “impersonano” l’ente o che operano, comunque, nell’interesse di quest’ultimo.

### 1.1. I reati presupposto della responsabilità da reato degli enti

Le fattispecie di reato che – in base al Decreto e successive modifiche e integrazioni – sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore ed in particolare:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e, precisamente, i reati di corruzione per l’esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), anche nell’ipotesi aggravata di cui all’art. 319-bis c.p., corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)<sup>6</sup>, istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed istigazione alla corruzione dei membri delle Corti penali internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)<sup>7</sup>, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, 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.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), indebito conseguimento di erogazioni pubbliche del Fondo Agricolo Europeo (articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898), quando il fatto

---

*penalmente. Qualora la persona preposta risulti insolubile, si applicano al condannato le disposizioni dell’art. 136”.*

Art. 197 c.p.: “Obbligazione civile delle persone giuridiche per il pagamento delle multe e delle ammende. *Gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo Stato, le regioni, le province ed i comuni, qualora sia pronunciata condanna per reato contro chi ne abbia la rappresentanza, o l’amministrazione, o sia con essi in rapporto di dipendenza, e si tratti di reato che costituisca violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dal colpevole, ovvero sia commesso nell’interesse della persona giuridica, sono obbligati al pagamento, in caso di insolubilità del condannato, di una somma pari all’ammontare della multa o dell’ammenda inflitta. Se tale obbligazione non può essere adempiuta, si applicano al condannato le disposizioni dell’art. 136”.*

<sup>6</sup> Riferimento aggiunto dall’art. 1, comma 77, della L. 190 del 6 novembre 2012 in materia di anticorruzione “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” così come per l’art. 322-bis c.p.

<sup>7</sup> Fattispecie inserita all’art. 25 del Decreto dalla legge 3 del 9 gennaio 2019.



offende gli interessi finanziari dell'Unione europea, anche: peculato (art. 314, primo comma, c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e abuso di ufficio (art. 323 c.p.)<sup>8</sup> di cui agli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/01;

- i reati c.d. di falso nummario, quali il reato di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), di alterazione di monete (art. 454 c.p.), di spendita e introduzione nello Stato di monete falsificate (art. 455 c.p.), di spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), di falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), di contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), di fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (461 c.p.), di uso di valori alterati o contraffatti (art. 464 c.p.), di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi (art. 473 c.p.) e di introduzione e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) di cui all'art. 25-bis del D.Lgs. 231/01<sup>9</sup>;
- i reati c.d. societari, e precisamente le false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), compresa l'ipotesi di commissione di fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)<sup>10</sup>, false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622)<sup>11</sup>, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.)<sup>12</sup>, impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis, comma

---

<sup>8</sup> Fattispecie introdotte dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371.

<sup>9</sup> Articolo aggiunto dall'art. 6, D.L. 25 settembre 2001 n. 350 e riformulato dall'art. 17 della legge 23 luglio 2009 n. 99.

<sup>10</sup> Fattispecie inserita dall'articolo 12, comma 1, lettera c), della Legge 27 maggio 2015, n. 69.

<sup>11</sup> Fattispecie di reato novellata ad opera dell'art. 11 della Legge 27 maggio 2015, n. 69.

<sup>12</sup> Il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione è stato abrogato dall'art. 37, comma 34 del D.Lgs. 39/2010 e la corrispondente fattispecie di reato è stata trasferita nell'art. 27 del T.U. della revisione legale dei conti (D.Lgs. 39/2010) che, però, non è richiamata dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01. In ogni caso, la fattispecie ex art. 2624 c.c. è tuttora contemplata dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01 e prudenzialmente commentata e considerata nel presente Modello come fattispecie attiva.

1, c.c.) nelle disposizioni di nuova formulazione, di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01<sup>13</sup>;

- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali o commessi in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York il 9/12/1999, di cui all'art. 25-quater del D.Lgs. 231/01<sup>14</sup>;
- i reati di cui all'art. 583-bis c.p. (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), di cui all'art. 25-quater 1 del D.Lgs. 231/01<sup>15</sup>;
- i reati contro la personalità individuale previsti dalla sezione I del capo XII del libro II del codice penale, in particolare, i reati di riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.); prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.); pornografia minorile (art. 600-ter c.p.); detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.); iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione (art. 600-quinquies c.p.); tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.); alienazione e acquisto di schiavi (602 c.p.); adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.); intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (603-bis c.p., di cui all'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/01;<sup>16</sup>
- i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, ivi compresa la previsione di cui agli artt. 187-bis, ter, quater e quinquies del T.U.F., di cui all'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/01<sup>17</sup>;
- i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01<sup>18</sup>;
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio disciplinati agli articoli 648, 648-bis,

---

<sup>13</sup> Articolo aggiunto dall'art. 3, D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61 e successivamente modificato alla lettera r) dall'art. 31 della legge 28 dicembre 2005 n. 262. La fattispecie della corruzione tra privati è stata introdotta dall'art. 1, comma 77, lett. b) della L. 6 novembre 2012 n. 190, poi modificata dagli articoli 1 ss del D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38; la fattispecie dell'istigazione alla corruzione tra privati è stata introdotta dagli articoli 4 e 6 del D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38.

<sup>14</sup> Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 14 gennaio 2003 n. 7.

<sup>15</sup> Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006, n. 7.

<sup>16</sup> Articolo aggiunto dall'art. 5, L. 11 agosto 2003 n. 228 228 e integrato dalla L. 29 ottobre 2016 n. 199 con riferimento al reato c.d. di caporalato in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo.

<sup>17</sup> Articolo aggiunto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005 n. 62.

<sup>18</sup> Articolo aggiunto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123.

648-ter e 648-ter 1. del codice penale, di cui all'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01<sup>19</sup>;

- i delitti informatici e di trattamento illecito di dati, di cui agli articoli 615-ter, 615-quater, 615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies, 640-quinquies e 491-bis del codice penale, nonché i delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, di cui all'art. 24-bis del D.Lgs. 231/01<sup>20</sup>;
- i delitti di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), di associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.), di scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) e di sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, di associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990) e 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, e di armi clandestine nonché di armi più comuni da sparo (art. 407 comma 2 lett. a) n. 5 c.p.p.), di cui all'art. 24-ter del suddetto D.Lgs. 231/01<sup>21</sup>;
- i delitti contro l'industria e il commercio, in particolare, delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513), di illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), di 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 denominazione di origine di prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.), di cui all'art. 25-bis-1 del D.Lgs. 231/01<sup>22</sup>;
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dagli articoli 171, comma 1, lett. a) bis e comma 3; 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-

---

<sup>19</sup> Articolo aggiunto dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231. L'estensione alla fattispecie di autoriciclaggio di cui all'art. 648-ter. 1 c.p. è stata aggiunta dall'art. 3, comma V, lett. b) della L. 186/2014.

<sup>20</sup> Articolo aggiunto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008 n. 48.

<sup>21</sup> Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94. Trattasi dei reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale (associazione a delinquere, associazione a delinquere di stampo mafioso, associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, riciclaggio, impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, traffico di migranti e immigrazione clandestina, intralcio alla giustizia) previsti dalla L. 15 luglio 2009 n. 94 in attuazione dell'art. 10, comma 10, della legge 16 marzo 2006 n. 146 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, che applica agli illeciti amministrativi previsti dal medesimo articolo le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01.

<sup>22</sup> Articolo aggiunto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99.

octies della L. 22 aprile 1941 n. 633, di cui all'art. 25-novies del D.Lgs. 231/01<sup>23</sup>;

- il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto dall'art. 377-bis c.p., di cui all'articolo 25-decies del D.Lgs. 231/01<sup>24</sup>;
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare previsti dall'art. 22, comma 12-bis e dall'art. 12, commi 3,3-bis, 3-ter e 5 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, di cui all'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01<sup>25</sup>;
- i reati ambientali di cui agli articoli 727-bis, 733-bis c.p.; agli articoli 452-bis c.p., 452-quater, 452-quinquies c.p., 452-sexies c.p., 452-octies c.p., c.p.; agli articoli 137 (commi 2, 3, 5, 11 e 13), 256 (commi 1, lett. a, b, 3, 5 e 6), 257 (commi 1 e 2), 258 (comma 4, secondo periodo), 259 (comma 1), 260<sup>26</sup>, 260-bis (commi 6,7 secondo e terzo periodo e 8 primo e secondo periodo), 279 (comma 5) di cui al decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152; agli articoli 1 (commi 1 e 2), 2 (commi 1 e 2), 3-bis (comma 1), 6 (comma 4) di cui alla legge 7 febbraio 1992, n. 150; all'articolo 3, comma 6, di cui alla legge 28 dicembre 1993, n. 549; all' articolo 8, commi 1 e 2, e 9, commi 1 e 2 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202; previsti dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01<sup>27</sup>;
- i delitti di propaganda ovvero istigazione e incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che 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, previsti dall'art. 3, comma 3-bis della legge 13 ottobre 1975, n. 654, di cui all'art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/01<sup>28</sup>;
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, previsti dall'art. 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/01<sup>29</sup>;

---

<sup>23</sup> Articolo aggiunto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99.

<sup>24</sup> Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009, n. 116 e poi sostituito dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

<sup>25</sup> Articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 2, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109. I riferimenti all'articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 sono stati inseriti dall'art. 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

<sup>26</sup> L'art. 260 D.Lgs. n. 152/2006 è stato abrogato per effetto del D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21 che ha, contestualmente, introdotto l'art. 452-quaterdecies c.p., di identico contenuto.

<sup>27</sup> Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009, n. 116, e poi sostituito dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

<sup>28</sup> Articolo aggiunto dalla Legge Europea 2017, approvata in via definitiva alla Camera e in attesa di essere pubblicata in Gazzetta Ufficiale. Si evidenzia che l'articolo 3 della Legge 13 ottobre 1975, n. 654 è stato abrogato dall'articolo 7, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 2, il cui contenuto è stato interamente trasposto all'art. 604-bis c.p.

<sup>29</sup> Articolo aggiunto dall'articolo 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39.

- i reati tributari di cui al D.Lgs. 74/2000 e più precisamente: il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1 del D.Lgs. 74/2000; il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis del D.Lgs. 74/2000; il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3 del D.Lgs. 74/2000; il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1 del D.Lgs. 74/2000; il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis del D.Lgs. 74/2000; il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 74/2000; il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11 del D.Lgs. 74/2000 se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, è prevista la responsabilità della società in relazione alla commissione dei delitti di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4; di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5; di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01<sup>30</sup>.
- i reati di contrabbando previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 previsti dall'art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/01<sup>31</sup>.

## 1.2. Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzione pecuniaria (art. 10 del Decreto);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare ai sensi dell'art. 45 del Decreto) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con eccezione di quanto previsto dall'articolo 25, comma 5 del Decreto), che possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

---

<sup>30</sup> Articolo introdotto dall'art. 39, comma 2, del D. L. n. 124 del 26 ottobre 2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 157 del 19 dicembre 2019 e successivamente modificato dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371.

<sup>31</sup> Fattispecie introdotta nel catalogo dei reati presupposto dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371.

- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un innovativo sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del D.Lgs. 231/01).

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

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva<sup>32</sup>.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 231/01, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, è fatta salva l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive quando, prima della

---

<sup>32</sup> L'art. 6 del Decreto in ordine alle sanzioni interdittive applicate in via definitiva così dispone: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17."

dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

### 1.3. I criteri di imputazione della responsabilità

Secondo il D.Lgs. 231/01, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/01);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale sopra indicati (c.d. soggetti subordinati, art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/01).

La Società non risponde se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/01).

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/01):

- a. l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla precedente lettera b)<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> La Relazione Illustrativa del D.Lgs. n. 231/2001 sottolinea a tal proposito: *“si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di*

Il D.Lgs. 231/01 delinea all'art. 6, comma 2 il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi debbano soddisfare - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - le seguenti esigenze:

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

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Non può esservi inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i Reati (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01).

---

*responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti".*



## 2. Le Linee Guida di Confindustria e di FISE - ASSOAMBIENTE

### 2.1. Le Linee Guida di Confindustria

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del sopra citato Decreto, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione o controllo<sup>34</sup>.

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

- l'identificazione delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti;
- la mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio;
- la predisposizione/implementazione e la documentazione del sistema di controllo preventivo adottato. Le componenti minime del sistema di controllo a vari livelli ideato da Confindustria si differenziano a seconda che il sistema sia volto a prevenire Reati dolosi o colposi.

- Nel primo caso (reati dolosi) sono: a) codice etico; b) sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro; c) procedure manuali ed informatiche; d) poteri autorizzativi e di firma; e) sistemi di controllo integrato; f) comunicazione al personale e sua formazione.

---

<sup>34</sup> Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni. Il Ministero ha espresso nel dicembre 2003 parere favorevole, con qualche osservazione che è stata recepita nel testo delle Linee Guida, definitivamente approvate dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004. Successivamente, una nuova versione delle Linee Guida, aggiornata alle novità legislative che hanno esteso l'ambito applicativo della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti a ulteriori fattispecie di reato, è stata trasmessa al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008. Il Ministero ha approvato la nuova versione delle Linee Guida il 2 aprile 2008. La successiva versione aggiornata del marzo 2014, che adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e delle prassi nel frattempo intervenute, è stata approvata dal Ministero il 21 luglio 2014: l'adeguamento ha riguardato sia la parte generale che l'appendice relativa ai singoli reati (c.d. case study), in modo da fornire chiare indicazioni sulle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto. Alla parte generale sono state apportate modifiche volte principalmente a migliorare l'esposizione e arricchire di contenuti specifici passaggi riguardanti, in particolare, la delega di funzioni, le soglie di responsabilità (distinte tra reati dolosi e colposi), l'OdV e i gruppi di imprese. Infine, l'ultima versione delle Linee Guida, aggiornate alle novità normative intervenute e alla disciplina del *Whistleblowing*, è stata approvata dal Ministero in data 8 giugno 2021. In particolare, nella parte generale è stata svolta una analisi degli istituti fondamentali e delle componenti necessarie all'implementazione del Modello, focalizzandosi sull'importanza dell'adozione di un approccio integrato nella gestione dei rischi, con particolare riferimento alla *compliance* fiscale; nella parte speciale, invece, sono stati approfonditi i presidi e i protocolli suggeriti all'interno della organizzazione dell'ente per prevenire la commissione delle singole fattispecie di reato presupposto.

- Nel secondo caso (reati colposi), alle componenti sopra indicate si aggiungono: g) protocollo aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e per il rispetto dell'ambiente<sup>35</sup>; h) attribuzione delle deleghe di funzioni e definizione delle procedure operative specifiche per la gestione dei rischi sulla sicurezza del lavoro e dei rischi ambientali; i) formazione e addestramento specifico; l) comunicazione e coinvolgimento delle funzioni interessate (Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente e Responsabile Ambiente) ai fini della efficiente circolazione delle informazioni; m) gestione operativa regolata; n) sistema di monitoraggio. Dette componenti devono essere informate ai principi di: 1) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; 2) applicazione del principio di separazione delle funzioni; 3) documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema disciplinare sanzionatorio della violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
  - individuazione dei criteri adottati per la scelta dell'Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione) e affidamento del compito di vigilare sull'attuazione e sull'aggiornamento del Modello ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con previsione di specifici flussi informativi da e per l'OdV;
  - possibilità nei "gruppi societari" di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. 231/01, purché presso ciascuna società controllata sia istituito un organismo di controllo che possa avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo e possa svolgere in concreto, mediante le risorse a disposizione che agiscono in qualità di professionisti esterni, attività di controllo e di *reporting* all'organismo di controllo della capogruppo<sup>36</sup>.

Con riferimento al **sistema delle deleghe** di funzione interne all'azienda, le Linee Guida sottolineano l'importanza della formazione del sistema di deleghe aziendali secondo i parametri di legge e giurisprudenziali consolidati e nella sezione relativa ai "Passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio", si specifica come l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie, assieme all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato debba avvenire nel modo seguente:

- la delega deve essere formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- devono essere indicati con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- devono essere previste limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;

---

<sup>35</sup> Non necessariamente come documento separato e distinto dal Codice Etico.

- devono essere contemplate soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- deve essere prevista l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- la delega deve essere formata rispettando il principio di segregazione delle funzioni e dei ruoli;
- deve essere coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

Viene altresì chiarita la necessità di *“prevedere un sistema coerente e integrato che comprenda tutte le deleghe o procure aziendali (comprese quelle in materia antinfortunistica ed in quella ambientale), periodicamente aggiornate alla luce sia delle modifiche normative, che delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale”*, nonché garantire la documentabilità di tale sistema, al fine di rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori.

Sulle **deleghe in materia ambientale**, le nuove Linee Guida affermano come occorra "considerare che, a differenza della delega di funzioni disciplinata nel Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, quella "ambientale" non è codificata. Pertanto, è necessario fare riferimento alle pronunce giurisprudenziali, anche di legittimità (v. Cass, sez. III pen., 12 ottobre 2009, n. 39729), che hanno chiarito la specificità delle delega cd. ambientale rispetto a quella in materia antinfortunistica, prevedendo la necessità che il contenuto della delega sia chiaro e inequivoco e si riferisca espressamente alle misure di rispetto della normativa ambientale".

Vengono quindi richiamati i principi giurisprudenziali più recenti in tema di validità ed efficacia delle deleghe in ambito ambientale:

- specificità e inequivoca indicazione dei poteri delegati;
- dimensioni dell'azienda (in una organizzazione complessa è impensabile non farvi ricorso);
- capacità tecnica e idoneità del soggetto delegato;
- autonomia (gestionale e finanziaria) ed effettivi poteri del delegato;
- accettazione espressa della delega.

L'ultima versione delle Linee Guida del marzo 2014 (approvata dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014) è stata integrata di un capitolo introduttivo su "I lineamenti della responsabilità da reato dell'ente" ove è possibile ritrovare alcuni fondamentali principi dettati dalla giurisprudenza sui seguenti temi:

- destinatari della responsabilità da reato;

- interpretazione dei termini “interesse” e “vantaggio” e, in tale ambito, l’approfondimento sugli elementi costitutivi degli illeciti colposi (quali quelli commessi in violazione delle norme antinfortunistiche);

- ipotesi di concorso nel reato con soggetti estranei;

- responsabilità per reati commessi all’estero.

È stata, poi, parzialmente ampliata la parte del documento relativa alla “Individuazione dei rischi e protocolli” in coerenza con i principali framework di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi e, in particolare, con l’Internal Control Integrated Framework (CoSO Report) emesso dal Committee of Sponsoring Organizations Commission (CoSO) del 1992 e aggiornato nel maggio 2013 in materia di sistema di controllo interno e all’Enterprise Risk Management Framework (c.d. ERM), anch’esso emesso dal CoSO nel 2004 in materia di gestione dei rischi.

In merito all’**organismo di vigilanza**, nell’ultima versione delle Linee Guida si dà atto della novella normativa operata dalla legge n. 183/2011 che ha inserito all’art. 6 del Decreto il comma 4 bis, che così dispone il quale prevede: *“Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell’organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b”*. Le Linee Guida evidenziano tuttavia che l’attribuzione di tale duplice ruolo al Collegio Sindacale deve essere oggetto di attenta valutazione, per evitare in concreto l’insorgere di possibili conflitti d’interesse o di carenze nel sistema dei controlli.

Vengono, inoltre, ribaditi i principi di autonomia ed indipendenza dell’OdV, *“la posizione dell’OdV nell’ambito dell’ente deve garantire l’autonomia dell’iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell’ente e, in particolare, dell’organo dirigente”*; si evidenzia sul punto l’esigenza della nomina di soggetti all’interno dell’Organismo che non abbiano ruoli gestori nell’ente.

Ancora, è sottolineata l’importanza di curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte dall’OdV (come verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti), al fine di assicurare l’effettività dell’attività svolta all’interno dell’azienda.

Infine, nelle nuove Linee Guida è contenuta un’attenta disamina giuridica e giurisprudenziale sui profili di responsabilità da reato nei gruppi di imprese; una holding/controlante potrà essere, infatti, ritenuta responsabile per il reato commesso nell’attività della controllata qualora sia stato commesso un reato presupposto nell’interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante ovvero nel caso in cui persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante provato in maniera concreta e specifica (Cass., V Sez. Pen., Sent. n. 24583 del 2011).

La Parte speciale dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi **case study**, è stata oggetto di una profonda rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità.

Nel complesso, le Linee Guida forniscono strumenti operativi liberamente declinabili e di immediato utilizzo per tutti gli enti, a prescindere dalla loro dimensione<sup>37</sup>.

## 2.2. Le Linee Guida FISE - Assoambiente

Alle Linee Guida di Confindustria si sono aggiunte nel 2015, successivamente aggiornate nel 2020, le Linee Guida FISE Assoambiente, dirette alle imprese che operano nel settore, per la costruzione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione dei reati ambientali presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le Linee Guida FISE Assoambiente sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/01, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni; il Ministero ha espresso parere favorevole nel mese di dicembre 2015. Costituiscono un approfondimento rispetto alle Linee Guida di Confindustria, costantemente richiamate in ogni passo del corpo normativo, per ciò che attiene alle peculiarità delle attività poste in essere dalle imprese di settore.

In particolare, nell'analizzare i processi rilevanti in ambito ambientale ai fini del D.Lgs. 231/01 (sia processi di business, quali quelli inerenti la gestione degli impianti, sia processi strumentali, quali quelli inerenti gli approvvigionamenti, il personale ecc.) le Linee Guida ne identificano i rischi e trattano la definizione dei sistemi di controllo sulla falsa riga dei protocolli specifici dei Sistemi di Gestione Ambientale (UNI EN ISO 14001:2015 ed EMAS), giudicati idonei a prevenire i reati ambientali di cui al D.Lgs. 231/01.

Sulla scorta dell'esperienza normativa in materia di sicurezza del lavoro (art. 30, comma 5, D.Lgs. 81/08) che introduce una presunzione di idoneità e adeguatezza dei Modelli 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 (ora ISO 45001), le Linee Guida FISE Assoambiente prevedono che *“attraverso l'efficace attuazione di un Sistema di Gestione Ambientale secondo i requisiti della ISO 14001 l'impresa, mantenendo l'efficienza dei processi produttivi e preservando il valore aziendale, è in grado di tenere sotto controllo i rischi ambientali,*

---

<sup>37</sup> Con riferimento alle piccole e medie imprese (PMI) ci sono alcune disposizioni normative da tenere in considerazione e che sono state inserite dal legislatore con la finalità di rendere meno gravoso per le imprese di minori dimensioni l'impatto della disciplina 231, tra queste: il Decreto prevede (art. 6, comma 4) che i compiti dell'Organismo di Vigilanza, negli enti di piccole dimensioni, possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente; l'art. 30, D.Lgs. 81/2008 prevede la possibilità di avvalersi di procedure semplificate per l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Le piccole e medie imprese possono dunque utilmente adottare modelli 231 in forma semplificata che risultino ugualmente idonei alla prevenzione del rischio reato.

*in ottemperanza alla legge e di pianificare ed attuare in modo coerente politiche orientate alla sostenibilità, con benefici diffusi in termini di coinvolgimento del personale, di miglioramento dei rapporti con terze parti interessate, di risparmio di risorse e riduzione dei costi (...). Analogamente alle norme ISO sopra citate, la norma ISO 14001 prevede un percorso articolato in quattro fasi (pianificazione, attuazione dei processi identificati e degli obiettivi; monitoraggio e misurazione dei processi e delle prestazioni in materia ambientale; riesame periodico da parte della direzione aziendale dello stato di attuazione del sistema al fine di prendere le decisioni necessarie ad assicurare il miglioramento continuo)”.*

Nonostante i Modelli per la prevenzione dei reati ambientali e i sistemi di gestione volontari conformi agli standard UNI EN ISO 14001:2015 e s.m.i. e/o EMAS hanno natura, caratteristiche e finalità diverse, tali da escludere che possano essere acriticamente sovrapposti, è, quindi, possibile individuare alcuni elementi comuni che ne favoriscono, semplificandola, l'integrazione, al fine di evitare inutili, dispendiose ed inefficaci sovrastrutture e/o duplicazioni regolamentari, che determinerebbero la burocratizzazione dei processi a scapito della concreta ed efficace attuazione dei presidi prevenzionistici e del mantenimento della piena conformità normativa.

Ci si riferisce agli elementi del SGA secondo i requisiti UNI EN ISO 14001:2015 e s.m.i. e/o EMAS comuni anche ai Modelli, vale a dire, in via meramente esemplificativa:

- a) *politica aziendale*, definizione della politica aziendale contenente l'impegno al miglioramento continuo, alla prevenzione dell'inquinamento, al rispetto delle prescrizioni normative applicabili alle attività aziendali e l'indicazione degli obiettivi di riferimento;
- b) *analisi ambientale, conformità normativa, mappatura dei rischi e pianificazione*, identificazione preliminare delle prescrizioni legali (e di altro tipo) applicabili e degli aspetti ambientali connessi alle proprie attività, ai prodotti e ai servizi (ad es. emissioni in atmosfera, scarichi idrici, produzione di rifiuti, rilasci sul suolo, ecc.), al fine di individuare gli aspetti ambientali con impatti significativi e di stabilire gli interventi da attuare e la loro priorità (obiettivi di miglioramento, regole per il controllo, monitoraggio, ecc.);
- c) *organizzazione adeguata ai fini della concreta attuazione della pianificazione e del funzionamento dei presidi*, definizione della struttura organizzativa, nella quale sono ben stabiliti e comunicati i ruoli e le responsabilità per le attività e per i processi rilevanti ai fini della prevenzione dei Reati per il Modello e del controllo degli impatti ambientali per i Sistemi di Gestione Ambientale<sup>38</sup>;

---

<sup>38</sup> *“In entrambi i casi, si richiede che queste figure siano messe in condizione di svolgere effettivamente i compiti loro assegnati, assicurando le competenze, la formazione e l'addestramento necessari, particolarmente importanti, considerata la complessità tecnica di alcune tematiche relative alla gestione ambientale. Sia per il Modello organizzativo sia per il Sistema di Gestione Ambientale devono essere stabilite, documentate e applicate regole e istruzioni che definiscano le modalità di conduzione e controllo delle attività e dei processi ambientali individuati nella fase di pianificazione. Vi sono alcune procedure (“di controllo operativo”), previste dalle norme ISO 14001/EMAS, in grado di assolvere anche alle finalità di prevenzione proprie del Modello organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001; proprio nelle ipotesi in cui il precetto*

- d) *definizione degli interventi di sorveglianza, verifica periodica e riesame, attuazione dinamica del processo di risk assessment (aspetti ambientali/reati ambientali) che comprende un sistema di sorveglianza e di verifica sull'efficacia e adeguatezza del SGA/Modello e di intervento tempestivo allo scopo di predisporre o ripristinare le condizioni gestionali, impiantistiche, organizzative necessarie a garantire, prioritariamente, la conformità alle prescrizioni di legge<sup>39</sup>.*

In conclusione, si può sostenere che attraverso l'efficace attuazione di un SGA conforme ai requisiti della UNI EN ISO 14001, l'impresa, mantenendo l'efficienza dei processi produttivi e preservando il valore aziendale, è in grado di tenere sotto controllo i rischi ambientali in ottemperanza alla legge e di pianificare e attuare in modo coerente politiche orientate alla sostenibilità e alla prevenzione dei Reati del settore.

---

*legislativo preveda delle modalità gestionali "obbligatorie", si comprende più facilmente come il contenuto della procedura del Sistema di Gestione Ambientale soddisfi contemporaneamente gli obiettivi di prevenzione del Modello organizzativo" (Linee Guida FISE-Assoambiente).*

<sup>39</sup> *"Le norme ISO 14001/EMAS prevedono strumenti di sorveglianza del Sistema di Gestione Ambientale (monitoraggio delle prestazioni ambientali, verifica periodica del rispetto delle prescrizioni di legge, registrazioni, audit interni e gestione delle non conformità riscontrate) che possono risultare utili anche per la "verifica" del Modello organizzativo, pur con gli adattamenti resi necessari dalle differenti finalità delle due figure. In questa prospettiva risulta particolarmente importante il "riesame" periodico dell'alta direzione, contemplato dalle norme di gestione ambientale, chiamata a prendere le decisioni necessarie e opportune per assicurare nel tempo l'efficacia e l'adeguatezza del Sistema di Gestione Ambientale, sulla base delle informazioni e dei dati che sono emersi dalla sorveglianza e dal monitoraggio. Posto che la responsabilità dell'Ente deriva dall'inosservanza di obblighi di direzione e vigilanza che abbiano consentito la commissione del reato (art. 7, co. 1, D.Lgs. n. 231/2001), ben si comprende la rilevanza del riesame del Sistema di Gestione Ambientale anche ai fini del Modello organizzativo. In questa sede dovranno pertanto essere evidenziati e registrati tutti gli elementi in ingresso (monitoraggio) e in uscita (decisioni) rilevanti ai fini del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati ambientali in oggetto" (Linee Guida FISE Assoambiente).*

### 3. Il Codice Etico

Il Codice Etico ha lo scopo di esprimere principi di “deontologia aziendale” che l’ente riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner.

Il Codice Etico costituisce pertanto parte integrante del Modello, insieme ai protocolli aziendali, con particolare attenzione a quelli inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per il rispetto dell’ambiente, e al sistema sanzionatorio.

Il Codice deve essere redatto in stretto collegamento con i principi, le regole e le procedure descritte nel presente documento al fine di creare un corpus normativo interno coerente ed efficace.

In particolare, il Codice Etico deve contenere alcuni elementi essenziali, distinti a seconda che si tratti di fattispecie dolose o colpose di reato.

In ossequio alle indicazioni contenute nelle Linee Guida, i contenuti minimi del Codice Etico in relazione ai *reati dolosi* sono riassumibili nei seguenti principi:

- a) il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l’Ente opera;
- b) ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- c) devono essere definiti i comportamenti da osservare con gli interlocutori “pubblici” (ad. es. divieto di elargire denaro o doni a esponenti della Pubblica Amministrazione, salvo quelli di modico valore).

In relazione ai *reati colposi*, nel protocollo per la sicurezza l’impresa deve esplicitare e rendere noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale.

Il Codice Etico della TB, quale componente del Modello adottato, in ossequio alle indicazioni sopra riportate e in linea con i principi del Gruppo, esprime:

- i principi di deontologia aziendale;
- le norme etiche per le relazioni con tutti i portatori di interesse;
- gli standard etici di comportamento;
- le sanzioni interne in caso di violazione delle norme indicate;
- gli impatti sul sistema organizzativo aziendale e le modalità per la sua implementazione.

È stato approvato, per la prima volta, con delibera del Consiglio di Amministrazione dell’11 giugno 2010 e successivamente aggiornato in sede di successiva revisione del presente Modello.



## 4. Il Modello della TB S.p.A.

### 4.1. La costruzione del Modello

TB – sensibile all’esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell’integrità, nonché consapevole dell’importanza di adottare un sistema di controllo della liceità e della correttezza della conduzione di ogni attività aziendale - ha avviato una serie di attività prodromiche alla creazione di un modello organizzativo conforme alle prescrizioni di cui al citato Decreto.

Sebbene la predisposizione e l’adozione del Modello siano previste dalla legge in termini di “facoltà” e non di obbligo dell’ente, tale iniziativa ha risposto all’esigenza di fare delle prescrizioni introdotte nell’ordinamento italiano con il D.Lgs. 231/01 un’opportunità di revisione critica delle norme e degli strumenti di *governance* già proprie della cultura e dell’organizzazione della TB, cogliendo al contempo l’occasione di sistematizzare l’attività svolta (inventariazione delle aree di attività e dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili) e di sensibilizzare le risorse umane impiegate rispetto al tema del controllo dei processi aziendali, quest’ultimo finalizzato – oltre che ad una migliore gestione e razionalizzazione dei relativi costi - alla prevenzione “attiva” dei reati.

TB ha colto l’occasione del conseguimento della certificazione di conformità alla normativa sulla qualità del sistema di gestione ambientale UNI EN ISO 14001:2004, il cui manuale è stato adottato nella prima versione in data 19 luglio 2010, portando a termine l’impegnativo lavoro di definizione dei procedimenti aziendali in un sistema codificato ed oggettivo, quale quello garantito dal sistema di qualità, avviato nel primo semestre del 2010 (il Sistema di Gestione Ambientale è stato ulteriormente aggiornato ai sensi dell’edizione 2015 della stessa norma), per svolgere contemporaneamente un’attività di indagine diretta all’individuazione delle aree a rischio di commissione dei reati e alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione di tale rischio in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/01 e ispirata, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di Confindustria.

I risultati di detta indagine sono contenuti nella relazione del 17 aprile 2010, fatta propria dal Consiglio di Amministrazione di TB, che ha approvato il Modello e il Codice Etico, in data **11 giugno 2010**.

Successivamente, in esito alle innovazioni legislative e all’introduzione, nell’ambito delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/01, dei c.d. reati ambientali, TB ha pertanto rilevato la necessità di aggiornare il modello organizzativo adottato in considerazione di alcuni mutamenti organizzativi e delle novità normative. La nuova *release* del Modello è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del **16 ottobre 2013**.

Nuovamente, in ragione di importanti variazioni nella gestione del business derivanti anche dall’evolversi della normativa regionale di riferimento, in seguito ai rilievi e alle proposte di modifica del Modello effettuate dall’OdV nel 2014, il Consiglio di

Amministrazione di TB del 12 marzo 2015 ha deliberato di revisionare il Modello nella sua interezza per renderlo più coerente alle nuove dinamiche di svolgimento delle attività (in seguito all'affidamento dei servizi ad un unico gestore per tutto l'ATO Toscana Sud) e alle modifiche organizzative frattanto intervenute. Ciò anche in seguito alla decisione di acquisire la certificazione OHSAS 18001:2007 entro il 2015 (ora certificazione ai sensi della UNI ISO 45001:2018) e di conformarsi alle nuove Linee Guida di Confindustria, approvate il 21 luglio 2014.

Ancora, a seguito delle attività di integrazione e modifica del SGI al fine della conformità alla norma UNI CEI EN ISO 50001:2011 "Sistemi di Gestione dell'Energia - Requisiti e linee guida per l'uso", avviata nel secondo trimestre 2016 e portata a conclusione, con l'acquisizione della relativa certificazione, all'esito favorevole della procedura utile al necessario conseguimento nel mese agosto 2017, e al fine della conformità alla norma UNI EN ISO 14001:2015, in considerazione delle modifiche al SGI in corso d'opera, in seguito ai rilievi e alle proposte di modifica del Modello effettuate dall'OdV, il Consiglio di Amministrazione di TB ha deciso di revisionare il Modello alla luce dei cambiamenti nei processi aziendali sensibili ai reati ambientali e della sicurezza del lavoro, approfittando dell'occasione per aggiornarlo, quanto all'analisi dei rischi conseguenti, alle novelle legislative del 2016 (rischio reato sfruttamento del lavoro) e del 2017 (istigazione alla corruzione tra privati).

A seguito delle novità introdotte nel panorama legislativo, tra le quali, si cita la recentissima Legge n. 3 del gennaio 2019, nonché l'introduzione nel catalogo dei reati presupposto, dei reati fiscali, ad opera dell'art. 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, si è reso necessario aggiornare nuovamente il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Ha quindi nuovamente effettuato il lavoro di individuazione e classificazione delle aree e dei processi sensibili e dei rischi relativi e di revisione del sistema di controllo, allo scopo di prevenire i reati, sulle cui basi è stato predisposto il presente documento, secondo i criteri di accettabilità del rischio (pag. 29 Linee Guida Confindustria) e di proporzionalità del livello di prevenzione alla natura, alle dimensioni e alla struttura dell'ente<sup>40</sup>.

Successivamente, in virtù delle operazioni societarie che hanno interessato le società della Divisione Ambiente del Gruppo Unieco nel corso degli anni 2020 e 2021, inglobate ed integrate nel Gruppo IREN, nonché a seguito innovazioni legislative di cui al D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, TB ha rilevato la necessità di aggiornare il Modello.

---

<sup>40</sup> Secondo le indicazioni della giurisprudenza e della dottrina il Modello 231 deve essere pensato e costruito su misura dell'impresa, sia nella fase di individuazione del rischio che, in quella collegata e susseguente, di costruzione delle procedure e dei protocolli, tenendo conto del rischio specifico e della struttura organizzativa.

Il lavoro è stato articolato nelle seguenti fasi:

**A) Identificazione delle aree aziendali a rischio di reato, delle attività e dei processi “sensibili” (c.d. “as-is analysis”).**

La prima fase è stata realizzata attraverso l’esame della documentazione aziendale: in primo luogo esaminando il sistema di procure e deleghe, l’assetto organizzativo, lo statuto, i verbali assembleari e consiliari dal contenuto organizzativo, le deleghe consiliari e le procure esistenti, l’organigramma e il mansionario aziendali, il manuale del SGI, la visura camerale, i documenti relativi alla normativa sulla privacy e sulla sicurezza del lavoro, questi ultimi elaborati dalla società con il supporto e la consulenza di un Consulente esterno esperto in materia, il contratto di service in *outsourcing* con CSAI.

Successivamente sono state realizzate una serie di interviste con i singoli “Key Officers” o soggetti-chiave della struttura aziendale, verificate e condivise dal vertice dell’ente. Le interviste sono state mirate: a) all’individuazione, per ciascuna area/funzione aziendale, delle attività primarie e dei processi a rischio di commissione di uno o più fattispecie di reato, presupposto della responsabilità amministrativa della Società<sup>41</sup>; b) all’approfondimento del sistema di relazioni, inteso sia come rapporti interni tra le diverse funzioni aziendali nello svolgimento delle loro attività sia come rapporti esterni, con particolare riguardo a quelli con la P.A., centrale e locale, i partner e i dipendenti; c) all’individuazione dei meccanismi operativi di prevenzione e gestione del rischio, quali a titolo esemplificativo strumenti di ripartizione delle responsabilità e delle deleghe, disposizioni organizzative, policy di condotta, procedure e istruzioni operative, sistemi informativi e protocolli di autorizzazione di spese e operazioni, audit di controllo e sorveglianza, verifiche di conformità normativa, ecc.

Il tutto al fine di censire il Modello in essere della Società (*as is analysis*), descritto in questa Parte Generale del Modello, in funzione della successiva evidenziazione delle criticità e delle lacune da superare nel confronto con il Modello a tendere della Società, pienamente conforme ai dettami normativi e alle *best practises* di settore (*gap analysis*).

Oltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore Delegato, è stato intervistato il Responsabile Tecnico, procuratore della Società e RSPP.

Sono state altresì intervistate le funzioni responsabili, per le società fornitrici, dei servizi amministrativi e tecnici forniti *in outsourcing* e segnatamente:

- Direttore Amministrativo (CSAI)

---

<sup>41</sup> Ci si riferisce al “rischio” inteso quale fattore che nell’ambito dell’azienda, da solo o in correlazione con altre variabili, può incidere negativamente sugli obiettivi di prevenzione dei Reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

- Responsabile Tecnico (dipendente CSAI fino al 2013, quindi dipendente TB)
- Responsabile SGI conforme alle norme UNI EN ISO 14001:2004 (ora 2015) e s.m.i., UNI CEI EN ISO 50001:2011 e OHSAS 18001:2007 (ora UNI ISO 45001:2018) (UHA S.r.l. già UCM S.r.l.)
- Consulente in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (GEO2000 di Giacomo Nacci)
- Consulente della comunicazione (professionista esterno).

Il risultato ottenuto è stata una rappresentazione o “mappa” delle aree interessate potenzialmente da eventuali casistiche di reato, dei protocolli esistenti in tali aree e diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società, delle funzioni di riferimento, del sistema dei controlli formali e informali già esistenti.

L’analisi è stata condotta, sulla base di una concezione del rischio potenziale in termini di probabile accadimento e di sensibile impatto – non meramente economico – sulla base di quanto indicato dalle Linee Guida, su tutte le aree e le funzioni potenzialmente interessate.

**B) Effettuazione dell’analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al Modello a tendere (c.d. “gap analysis”).**

Sulla base della rilevazione della situazione esistente in relazione alle singole aree/attività/funzioni/processi “sensibili” e ai sistemi di controllo ed alle prassi operative adottati, è stata effettuata un’analisi comparativa con il modello “a tendere” delineato in generale dal Decreto, mirata a valutare: a) l’adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro capacità di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti (o comunque di ridurre il rischio ad un livello accettabile) e di evidenziarne l’eventuale realizzazione; b) l’effettività dei protocolli esistenti, ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli.

In particolare, ai fini della valutazione dell’idoneità dei protocolli esistenti, si è tenuto conto: i) del grado di formalizzazione e di chiarezza del sistema organizzativo, soprattutto per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti; ii) dei sistemi informativi adottati, tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quali quadrature, match di dati ai fini del controllo da parte di differenti funzioni, ecc.); iii) dell’esistenza di deleghe formali coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite; iv) dei sistemi di segnalazione tempestiva dell’insorgere di situazioni a rischio di reato; v) del grado di diffusione delle informazioni e dei flussi informativi verticali e orizzontali.

**C) Predisposizione del presente documento.** terminate le fasi di analisi sopra descritte, è stata completata la redazione del presente documento che

individua gli elementi costitutivi essenziali del Modello prescelto (inteso quale sistema organizzativo in generale, policy e procedure, sistema di deleghe e procure, flussi informativi e formativi, sistema disciplinare, ecc.) e gli interventi di implementazione dello stesso in conformità al dettato ed alle finalità del D.Lgs. 231/01.

Il Modello di TB si compone del presente documento che rappresenta la “Parte Generale” (contenente una esposizione della normativa di riferimento, la presentazione della Società e del suo assetto organizzativo, la sintetica descrizione delle attività e dei Processi Sensibili, i principi cardine e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza) e di singole “Parti Speciali” in relazione ai Processi Sensibili rilevati per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/01.

#### **4.2. La funzione del Modello**

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un'efficace sistema di controlli, deve:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di TB pienamente consapevoli dei rischi delle sanzioni cui andrebbe incontro la società in caso di commissione dei reati;
- consentire a TB di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportune per prevenire od impedire la commissione dei reati.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sensibilizzare tutti i soggetti (i “Destinatari” del Modello) che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili, al rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in generale, del modulo organizzativo al fine di prevenire i Reati.

Conseguentemente, l'efficace attuazione del Modello viene garantita attraverso la costante attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni, disciplinari e/o contrattuali, che rendano incontestabile l'intento primario di censurare fattivamente ogni comportamento illecito, nonché attraverso la comunicazione e la diffusione del Modello mediante mezzi idonei ed interventi di formazione e il ricorso a mezzi agevoli di comunicazione e ad interventi di formazione mirata.

### 4.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui Processi Sensibili.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, TB ha individuato:

- 1) i principi di *corporate governance* cui si ispira la Società;
- 2) le linee guida, le procedure, i documenti della capogruppo IREN S.p.A.<sup>42</sup>;
- 3) il sistema di controllo interno e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale-organizzativa aziendale. In proposito, la Società si è dotata delle certificazioni UNI EN ISO 14001:2004 (ora 2015), OHSAS 18001:2007 (ora UNI ISO 45001:2018) e UNI CEI EN ISO 50001:2011 e i processi industriali sono regolati dal SGI e sottoposti ad audit interni ed esterni - da parte degli organi di certificazione -di processo e ad audit di conformità, interni ed esterni. La descrizione delle attività, dei processi e la relativa regolamentazione è contenuta nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato(MSGI) aggiornato, nell'ultima versione, alla data del 31 agosto 2017;
- 4) le norme che regolano la fornitura *in outsourcing* dei servizi amministrativi e tecnici, con l'obbligo di rendiconto continuativo al Presidente e all'Amministratore Delegato;
- 5) il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- 6) il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;
- 7) in generale, la normativa italiana e comunitaria applicabile.

⇒ I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati sono oggetto di approfondimento nelle Parti Speciali del Modello. Oltre a quanto sopra indicato, **i principi generali** di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/01;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo, ma occorre individuare “chi esegue, chi controlla, chi autorizza” le varie operazioni rilevanti;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

---

<sup>42</sup> Come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2021.

#### **4.4. L'adozione del Modello della TB e sue successive modifiche**

Sebbene, come detto, l'adozione del Modello sia prevista dalla legge in termini di facoltatività e non obbligatorietà, in conformità alle politiche aziendali, la Società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione e successivamente all'aggiornamento di un Modello organizzativo, di gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/01, adottando il presente documento – che contiene i principi di riferimento per la costruzione del Modello - con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente - in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/01 - le successive modifiche e integrazioni (dovute a modifiche della relativa normativa) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

## 5. Le aree di attività, la struttura organizzativa e i Processi Sensibili della TB (*as-is analysis*)

### 5.1. TB dalle origini ad oggi

La Società TB S.p.A. è un'azienda che gestisce l'impianto di Casa Rota, nel comune di Terranuova Bracciolini (AR), per la selezione e stabilizzazione della frazione organica dei rifiuti urbani indifferenziati e per il compostaggio da raccolta differenziata della frazione verde e umida, realizzando un prezioso servizio alla comunità appartenente ai trentadue Comuni dell'area aretina e fiorentina, nel pieno rispetto della legislazione vigente.

Nasce nel 2004 da una Proposta di Project Financing relativa alla "Progettazione e realizzazione dell'Impianto di selezione e compostaggio per rifiuti urbani e non pericolosi e per rifiuti organici selezionati da raccolta differenziata, da realizzarsi presso il "Podere Rota" in Comune di Terranuova Bracciolini (AR)", opera di pubblica utilità, rientrante nello strumento di programmazione delle pubbliche amministrazioni in tema di rifiuti, approvato in primo luogo dalla Regione Toscana – Commissario ad Acta con D.P.G.R.T. n° 3 del 11 gennaio 1996 Delibera della Giunta Regionale Toscana n° 139 del 5 febbraio 1996 ed approvato successivamente in Conferenza dei Servizi il 09/12/1999, con Delibera n° 550 della Giunta Provinciale con Atto del 24/12/1999.

Al Project financing partecipano:

- l'Amministrazione Pubblica, che ha competenza esclusiva, primaria e prevalente in merito all'attuazione e la gestione delle opere e dei servizi pubblici, rappresentata dal "Comune di Terranuova Bracciolini", e dalla società a prevalente capitale pubblico "Centro Servizi Ambiente Impianti S.p.A.";
- il Soggetto promotore, che assume l'iniziativa di promuovere l'operazione mediante la predisposizione del progetto procedurale, tecnico e finanziario, rappresentato dalle società "Unieco S.c.r.l.", "La Castelnuovese coop. edile." e "S.T.A. spa.".

TB è, infatti, la società di scopo costituita per la progettazione, costruzione e gestione in concessione dell'impianto suddetto, in base alla Convenzione stipulata il 2/9/2004 tra il Comune di Terranuova Bracciolini (Concedente), CSA S.p.A. (Ente Proprietario – Conferitore), Unieco S.c.r.l. (Mandatario dell'ATI Promotrice Concessionaria).

Attualmente, per effetto di alcune operazioni straordinarie successive alla sua costituzione, la compagine sociale di TB, risulta essere composta da:

- "IREN AMBIENTE TOSCANA S.P.A." per il 58,56 % del capitale sociale;
- "Servizi Ecologici Integrati Toscana S.r.l." per il 31,53% del capitale sociale;
- "CSAI S.p.A." per il 9,91% del capitale sociale.

L'impianto per la selezione e stabilizzazione della frazione organica dei rifiuti urbani indifferenziati e per il compostaggio da raccolta differenziata della frazione verde e



umida, è stato realizzato e localizzato all'interno del polo di smaltimento rifiuti sito in Località "Podere Rota" in Comune di Terranuova Bracciolini, già da tempo operante nel servizio di stoccaggio definitivo dei rifiuti, mediante la gestione di impianti discarica per rifiuti non pericolosi.

L'impianto è stato progettato nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente, in particolare alle Norme Tecniche di Attuazione del Piano Regolatore Generale vigente per il Comune di Terranuova Bracciolini, per quanto concerne le zone identificate come "F5" dallo stesso. Si è pervenuti alla definizione architettonica del progetto mediante un'attenta analisi del contesto, delle sue peculiarità, con l'obiettivo di giungere ad un equilibrio tra il manufatto e l'ambiente.

L'area di interesse, inoltre, assume rilevanza sovra-comunale nelle strategie per lo smaltimento dei rifiuti: l'impianto TB è inquadrato, infatti, all'interno del Piano di Gestione dei Rifiuti per i Rifiuti urbani ed assimilabili della Provincia di Arezzo, contribuendo all'allineamento del territorio provinciale ai principi di gestione integrata dei rifiuti, basati su obiettivi di riduzione e recupero di materia, di produzione di compost di qualità e di minimizzazione dello smaltimento in discarica.

L'area in cui è inserito l'impianto si colloca all'interno del territorio comunale di Terranuova Bracciolini, una zona collinare, lungo la strada Provinciale di Persignano e lungo il Borro Riofi. L'impianto di selezione e compostaggio si sviluppa in adiacenza all'attuale discarica in fase di coltivazione, adagiata sul versante di destra idraulica della valle del Borro di Riofi.

L'impianto TB S.p.A. è caratterizzato da due linee produttive:

1. Linea di trattamento dei Rifiuti Organici Selezionati derivanti da Raccolta Differenziata (in seguito indicata come RS o RD), in grado di trattare fino a 15.000 t/anno (potenzialità massima);
2. Linea di trattamento Rifiuti Urbani Indifferenziati (RUI) avente potenzialità pari a 75.000 t/anno, modulabili fino a un massimo di 120.000 t/anno, nella configurazione limite che si ottiene azzerando il quantitativo di rifiuti conferiti alla linea dei Rifiuti Organici Selezionati.

L'attività svolta da TB S.p.A. prevede il trattamento di RUI e di RD, al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- separazione meccanica della frazione organica dei rifiuti solidi urbani tal quali, che viene igienizzata e stabilizzata mediante processo di fermentazione aerobica con produzione di una FOS stabilizzata, utilizzabile in procedimenti di copertura degli impianti di discarica;
- separazione della parte combustibile del rifiuto che viene successivamente deferrizzata e compattata al fine di renderla idonea al conferimento all'esterno presso impianti di valorizzazione energetica, o in alternativa, allo smaltimento in discarica;
- recupero delle risorse materiali (metalli) contenute nel rifiuto tal quale, al fine del riciclo delle stesse in nuovi processi produttivi;

- produzione di compost (con qualità rispondente ai limiti previsti all'Allegato 2 del D.Lgs. 29 aprile 2010 n°75 e s.m.i. per ammendante compostato misto e ammendante compostato verde), dalla lavorazione di materiali organici selezionati proveniente da raccolte differenziate.

La **linea di trattamento dei RUI** si compone delle seguenti fasi:

- ricevimento rifiuti all'interno di un apposito locale;
- riduzione della pezzatura del rifiuto mediante fase di triturazione in frantumatore ad asse orizzontale del tipo a coltelli;
- selezione dimensionale del rifiuto mediante vagliatura primaria in vaglio rotativo con lamiere forate. Da tale operazione si distinguono due frazioni del rifiuto:
  - la frazione secca combustibile (FSL o sovrullo) (CER 191212);
  - la frazione organica umida (o sottovaglio) costituita principalmente dalla sostanza organica.
- Separazione dei metalli ferrosi sia dal flusso della FSL che da quello della frazione organica, attraverso due distinti separatori elettromagnetici a nastro (CER 191202);
- compattazione in semirimorchi della FSL e suo avvio a destinazione finale (attualmente smaltimento all'interno dell'adiacente discarica);
- igienizzazione e stabilizzazione della frazione organica separata attraverso i seguenti processi:
  - fermentazione accelerata: la frazione organica selezionata è sottoposta a un processo di biostabilizzazione mediante un procedimento di tipo aerobico, all'interno di reattori parallelepipedici (detti "corsie"), all'interno dei quali la frazione organica viene periodicamente rivoltata e correttamente aerata in modo meccanico (attraverso la macchina rivolta-cumuli denominata "Biofix"). Il materiale permane all'interno della corsia per un tempo di almeno 28 giorni, durante il quale la biomassa viene mantenuta per almeno 3 giorni a temperatura superiore a 55 ° C, al fine di garantirne la corretta igienizzazione;
  - maturazione: la frazione organica in uscita dalla sezione di fermentazione accelerata è depositata all'interno di un locale chiuso, all'interno del quale è disposta in cumuli e periodicamente rivoltata tramite pala meccanica. Il materiale viene mantenuto in maturazione per almeno 4 settimane.

Al termine del processo di maturazione il materiale prodotto è definito frazione organica stabilizzata (FOS-CER 190503) se e solo se l'indice di respirazione dinamico potenziale (misurato sul lotto mensile) risulta inferiore a 1000 mg O<sub>2</sub>/kg SV x h. La FOS prodotta da TB Spa, se pure destinabile a recupero quale materiale per la copertura giornaliera nell'adiacente discarica di CSAI Spa, è invece smaltita in discarica in quanto non ammessa nell'Autorizzazione Integrata Ambientale dell'impianto di "Podere Rota".

La **linea di trattamento dei rifiuti organici selezionati da RD** è sostanzialmente una linea di compostaggio, comprendente le seguenti fasi di trattamento:

- ricezione del materiale in arrivo: i rifiuti avviati alla linea sono rifiuti provenienti dalla raccolta separata della frazione organica dei rifiuti urbani (contenenti un'elevata frazione di materiale ligneo-cellulosico in quanto sul territorio di provenienza non è ancora attuata una raccolta separata delle frazioni quali sfalci e potature);

I rifiuti conferiti sono stoccati all'interno di un locale chiuso, in vasche a fondo inclinato ed impermeabilizzato con canaletta di drenaggio dei liquidi percolati. I rifiuti organici sono sottoposti a un preliminare controllo di qualità, finalizzato a verificare l'idoneità al trattamento.

- Materiale ligneo cellulosico, eventualmente acquistato separatamente: può essere preliminarmente stoccato in una platea coperta e sottoposto a una fase di riduzione volumetrica a cura di contoterzista esterno;
- triturazione: la frazione umida da raccolta differenziata è avviata a triturazione al fine di ottenere una miscela con pezzatura ottimale per composizione e umidità ai fini del compostaggio aerobico;
- separazione dei metalli ferrosi;
- il materiale è quindi sottoposto a una fase di igienizzazione e stabilizzazione della frazione organica, seguendo gli stessi processi (fermentazione accelerata e maturazione) descritti per la produzione della FOS da rifiuto indifferenziato; si evidenzia tuttavia che, per tali fasi, il materiale destinato a compostaggio è sempre mantenuto separato rispetto al materiale organico selezionato da rifiuto indifferenziato.
  - fermentazione accelerata: il materiale è posizionato all'interno delle "corsie" di fermentazione accelerata, dove viene periodicamente rivoltato e correttamente aerato in modo meccanico (attraverso la macchina rivolta-cumuli denominata "Biofix"), per circa 4 settimane.
  - maturazione: il materiale è depositato all'interno di un locale chiuso, all'interno del quale è disposto in cumuli e periodicamente rivoltato tramite pala meccanica. Il materiale viene mantenuto in maturazione per circa 9 settimane.

Il ciclo complessivo di fermentazione accelerata e maturazione è pari a circa 13 settimane; il materiale in uscita è denominato "ammendante compostato misto" grezzo.

- Raffinazione: la fase di raffinazione consiste in una selezione dimensionale all'interno di un vaglio del tipo a tamburo rotante di modo da separare la matrice non compostata dal materiale grezzo ed ottenere un "ammendante compostato misto" raffinato;
- Separazione dei metalli ferrosi dal flusso di compost raffinato;
- Stoccaggio dell'"ammendante compostato misto" in locale chiuso, dal quale sarà conferito alla destinazione finale come ammendante organico in agricoltura o come materiale di base per la produzione di terricci per il settore florovivaistico. Il compost prodotto deve rispondere ai limiti previsti dall'Allegato 2 del Decreto 10 luglio 2013 per ammendante compostato misto e ammendante compostato verde.

Ai sensi del Provvedimento Dirigenziale n° 110/EC del 04/07/2013, TB S.p.A. è autorizzata alla produzione sia di ammendante compostato misto che di ammendante compostato verde; tuttavia, ad oggi, la produzione dell'impianto è orientata esclusivamente all'ammendante compostato misto.

TB S.p.A. verifica periodicamente la conformità del compost prodotto ai requisiti dell'Allegato 2 del D.Lgs. 29 aprile 2010 n°75 e s.m.i.

## **5.2. L'assetto organizzativo e il sistema di deleghe e di procure esistente**

Ai sensi dell'art. 29 dello Statuto, TB è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre a cinque membri in carica per tre esercizi. La gestione dell'impresa spetta all'organo amministrativo, il quale è dotato di ogni potere per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge.

La rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio, con facoltà di agire in ogni sede e giurisdizione, anche sopranazionale o internazionale e pure per i giudizi di revocazione e di cassazione e di nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti, spetta: a) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione; b) all'Amministratore Delegato e agli altri consiglieri portatori di specifica delega, nell'ambito dei poteri loro conferiti (art. 33 dello Statuto).

L'Assemblea dei Soci, da ultimo in data 19/08/2021, ha rinnovato la composizione dell'organo amministrativo, ratificando la nomina avvenuta per cooptazione nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 29/06/2021. In tale data, l'organo amministrativo ha nominato un nuovo Amministratore Delegato, cui sono stati delegati tutti i poteri per la gestione ordinaria della società.

L'Amministratore Delegato, in particolare, può conferire deleghe e procure sulle materie oggetto della delega, anche in via permanente, a personale della società e a terzi, informandone il Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, quale Rappresentante della Direzione in conformità alle normative UNI EN ISO 14001, UNI CEI EN ISO 50001 e UNI ISO 45001, l'Amministratore Delegato, tra le tante, approva tutta la documentazione relativa al SGI, riesamina periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia e l'efficienza del SGI, stimola il processo di miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, energetiche e quelle legate alla salute e sicurezza sul lavoro, determina i criteri ed i metodi necessari per assicurare un efficace controllo e funzionamento del SGI, riferire all'alta direzione in merito alle prestazioni ambientali, energetiche, legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro e alle prestazioni del SGI.

Con procura speciale agli atti del notaio Dott.ssa Roberta Notaro, rep. 1179 e racc. 886 del 15/9/2009, la Società ha inoltre nominato un procuratore che in qualità di Responsabile Tecnico è preposto alla conduzione dell'impianto di trattamento dei rifiuti.

In particolare, quest'ultimo provvede, con piena autonomia decisionale, all'organizzazione e gestione del sistema dell'impianto, al controllo sull'efficacia e qualità delle attività industriali, all'organizzazione e gestione del personale addetto agli impianti ed alle attività proprie del responsabile della sicurezza, assumendosi tutte le relative responsabilità, corrispondenti ai livelli di autonomia organizzativa, gestionale e disciplinare propri del ruolo, dei poteri e dell'inquadramento giuridico riconosciuto.

Giova infine sottolineare che l'assetto organizzativo di TB risponde ai principi generali di:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Il sistema delle deleghe e delle procure possiede i requisiti generali richiesti ai fini dell'efficacia e dell'effettività dei poteri delegati. In particolare:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto della TB rapporti con la P.A. sono dotati di delega formale in tal senso;
- b) alla procura che comporta il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi corrisponde una delega interna che descrive il relativo potere di gestione;
- c) le deleghe coniugano ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, nel rispetto degli inquadramenti;
- d) ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivoco:
  - i poteri del delegato, precisandone i limiti,
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- e) al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- f) le deleghe e procure sono tempestivamente aggiornate ove intervengano variazioni nelle modalità di gestione del business;
- g) le deleghe e procure sono revocate qualora i procuratori o delegati siano trasferiti a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la delega o procura era stata conferita, siano licenziati o cessino il rapporto di lavoro o qualora sopravvengano casi di conflitti d'interesse.

### 5.3. Attività in *outsourcing*

TB ha avvertito l'esigenza di esternalizzare alcuni servizi potenzialmente rilevanti sotto il profilo del rischio di commissione di reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01, per la cui corretta esecuzione sono necessarie strutture organizzative a ciò dedicate, particolari conoscenze tecniche, nonché personale specializzato.

La scelta di affidare a soggetti esterni specializzati lo svolgimento di determinati servizi costituisce una modalità di gestione del rischio reato improntata a criteri di competenza ed efficienza; ciò nondimeno TB ha regolato in maniera organica l'esternalizzazione, individuando presidi atti a mantenere la capacità di controllo sulle attività esternalizzate.

Nell'esecuzione dei contratti di *outsourcing* **TB si impegna a:**

- trasmettere alla società erogante il servizio il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, gli allegati al Modello, con particolare riferimento al Codice Etico, e tutte le procedure contenute e/o richiamate nel medesimo Modello inerenti alle attività oggetto del contratto di *outsourcing*, al fine di garantire un corretto e uniforme svolgimento delle attività medesime. La ricezione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ivi inclusi gli allegati e il Codice Etico, comporta l'accettazione da parte della società erogante delle previsioni in essi contenute;
- richiedere alla società erogante il rispetto di protocolli (o procedure, prassi o regole) nuovi o diversi rispetto a quelli previsti dal Modello;
- individuare una funzione aziendale che gestisca e controlli i rapporti tra la società richiedente e la società erogante la prestazione in *outsourcing* e che rediga periodici report inerenti alla gestione delle attività effettuate e che trasmetta tutte le informazioni ritenute necessarie e rilevanti all'Organismo di Vigilanza e all'organo amministrativo.

La **società erogante** il servizio oggetto del contratto è tenuta, a sua volta a:

- osservare tutte le procedure contenute nel Modello di organizzazione e di gestione adottato da TB ai sensi del D.Lgs. 231/01, con particolare riguardo alle prescrizioni inerenti alle attività oggetto del contratto di *outsourcing*;
- dotarsi di regole e protocolli etico organizzativi adeguati e idonei a prevenire la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Il **rapporto tra TB e le società** cui sono affidati i servizi sono regolati, inoltre, in modo che:

- siano indicate specificatamente l'attività esternalizzata, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- sia specificamente indicata la sanzione conseguente all'inosservanza delle previsioni di cui alla "Clausola di conformità al D.Lgs. 231/01";

il fornitore:

- svolga in maniera puntuale e adeguata l'esecuzione delle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della società beneficiaria del servizio;
- esegua le prestazioni previste nel contratto di service nello scrupoloso rispetto del Modello di organizzazione e di gestione adottato TB ai sensi del D.Lgs. 231/01, così come indicato nell'apposita clausola denominata "Clausola di conformità al D.Lgs. 231/01";
- informi tempestivamente la Società di qualsiasi fatto che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di eseguire le attività esternalizzate in conformità alla normativa vigente e in maniera efficiente ed efficace;
- garantisca la riservatezza dei dati relativi alla società Committente

la società committente:

- abbia facoltà di controllo del rispetto delle clausole contrattuali e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore;
- possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- possa risolvere il contratto nel caso l'*outsourcer* si rendesse inadempiente agli obblighi previsti nella "Clausola di conformità al D.Lgs. 231/01";
- il contratto non possa essere oggetto di cessione.

### 5.3.1. Attività in outsourcing a CSAI

Dal 2008 TB ha affidato a CSAI la fornitura in *outsourcing* di alcuni servizi che ancora oggi comprendono alcune delle attività strumentali al *core business*, quali quelle amministrative (amministrazione generale, contabilità, amministrazione del personale) e tecnico-amministrative (pesatura rifiuti, imputazione dati di conferimento rifiuti sul sistema informatico, controllo documentale dei conferimenti, compilazione e registrazione formulari di identificazione rifiuti e tenuta dei registri di carico e scarico).

Il contratto stipulato tra le due società garantisce e prevede regole che governano i flussi informativi tra le due società a garanzia:

- della verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/01;
- del rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- della comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

Il tutto fatte salve le ordinarie attività di verifica e controllo condotte dall'Organismo di Vigilanza di TB, mediante intervista ai responsabili delle specifiche attività in CSAI nonché referenti di TB presso la sede del fornitore dei servizi e mediante acquisizione di documenti a campione, sulle attività sensibili svolte da CSAI in favore di TB e gli audit interni di TB e dell'ente certificatore SGS sulle attività oggetto del service.

Le occasioni di rendiconto e confronto tra le parti si sono intensificate nel corso degli anni: in particolare, è invalsa la prassi di indire una riunione mensile cui partecipano i referenti di CSAI e il top management di TB, nella quale si esamina l'andamento della gestione e si relaziona anche in merito ai temi rilevanti dei servizi oggetto di affidamento a CSAI. Di detta riunione è redatto apposito verbale.

In dettaglio, i servizi affidati in *outsourcing* a CSAI sono:

A. Ufficio pesatura rifiuti

- Gestione del sistema metrico di pesatura (autorizzazione e taratura periodica);
- Imputazione dati di conferimento rifiuti su sistema informatico tramite software;
- Controllo documentale conferimenti e conferitori (cedolini, formulari, autorizzazioni al trasporto);
- Compilazione e registrazione formulari di identificazione rifiuti prodotti in uscita dall'area aziendale;
- Tenuta del registro carico/scarico e documentazione di legge;
- Compilazione e trasmissione del MUD;
- Rendicontazione settimanale e mensile dei flussi di rifiuti in ingresso ed in uscita dall'impianto di TB

B. Tenuta della contabilità

- Gestione della contabilità generale (prima nota; fatturazione attiva e passiva; registri IVA acquisti e vendite; tenuta ed aggiornamento del libro cespiti ammortizzabili; piani di ammortamento civilistico e fiscale delle immobilizzazioni materiali ed immateriali);
- Adempimenti tributari (liquidazioni IVA periodiche, acconti e versamenti imposte dirette e indirette, sostituti d'imposta, dichiarazioni dei redditi, IVA IRAP);
- Adempimenti societari (bilancio d'esercizio e nota integrativa e rendiconto finanziario; budget annuali; report trimestrali);
- Tenuta della cassa aziendale per le piccole spese.

C. Segreteria Amministrazione

- Protocollo entrata/uscita;
- Corrispondenza;
- Supporto al Presidente e all'Amministratore Delegato TB;
- Supporto alle comunicazioni;
- Gestione cancelleria.

D. Contabilità del personale

- Registrazione presenze, sviluppo cedolini paga, calcolo ritenute sostituto d'imposta, contributi previdenziali, ritenute sindacali e relativi versamenti.
- Denunce mensili e denunce annuali in materia di lavoro (Uniemens-Dma2 Inps, mod. 770, autoliquidazioni inail)



- Rendiconto periodico al Fondo Previambiente e relativi versamenti
- Iscrizioni e versamenti ad associazioni di categoria
- Tenuta del libro unico libri infortuni, libri matricola, e comunque di tutti i registri obbligatori riguardante il personale.

I servizi di controllo di gestione – dapprima effettuati da CSAI – dal 1° gennaio 2021 sono svolti da un consulente esterno, nella persona del Dott. Lorenzo Gabellini, il quale si interfaccia periodicamente con CSAI per acquisire i dati di contabilità industriale e con IREN S.p.A., incaricata da TB dello svolgimento di attività di supervisione dei report tecnico-operativi.

Controllo di gestione:

- Redazione di report mensili di controllo di gestione;
- Tenuta registri ordini;
- Interfaccia area tecnica TB S.p.A./reportistica operativa;
- Interfaccia Area Tecnica IREN S.p.A.;
- Bilancio infrannuale (semestrale);
- Piani pluriennali.

#### **5.4. Attività professionali esternalizzate**

##### *5.4.1. Servizi di consulenza tecnica: IREN AMBIENTE S.p.A.*

Detto fornitore svolge servizi di consulenza tecnica di impianto in favore di TB sulla base del contratto avente valenza dal 1° gennaio 2021.

In particolare, si occupa di:

- Assistenza e consulenza in materia di ottimizzazione delle *performances* tecniche degli impianti esistenti, supporto nell'espletamento degli adempimenti prescritti dalla normativa di settore, supervisione nella gestione operativa delle attività manutentive;
- Consulenza di processo finalizzata all'ottimizzazione degli aspetti gestionali;
- Supervisione dei report tecnico-operativi finalizzati alla stesura periodica della contabilità industriale;
- Messa a disposizione di figura professionale per l'incarico di Responsabile del Sistema di Gestione Integrato UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI CEI EN ISO 50001:2018.

I flussi tra le parti sono assicurati dalla redazione periodica di report e dalla produzione di output nello svolgimento dell'incarico da parte di IREN AMBIENTE S.p.A. e dalla trasmissione delle richieste mediante e-mail o altri mezzi di comunicazione ordinaria, inoltre, sono fissate riunioni periodiche tra il referente di IREN AMBIENTE S.p.A. e il Responsabile Tecnico di TB.

##### *5.4.2. Consulenza esterna in materia di igiene e sicurezza sul lavoro*

Con incarico del 19 gennaio 2015 e successivi rinnovi, TB ha affidato incarico di consulenza per le attività di supporto alla gestione del servizio di prevenzione e protezione dell'igiene e della sicurezza del lavoro alla società GEO2000 di Giacomo Nacci.

Detta società deve provvedere a diversi servizi, tra i quali rivestono particolare importanza<sup>43</sup>:

- l'aggiornamento della conformità aziendale alla normativa vigente in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- l'aggiornamento della Procedura di Gestione dell'informazione prevista all'art. 26 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. necessaria per la corretta gestione di tutte le aziende esterne ed i lavoratori autonomi che prestano la loro opera presso TB (esclusa la redazione di eventuali DUVRI);
- la proposizione, organizzazione ed esecuzione di programmi di formazione, informazione, consultazione ed addestramento con gli addetti di TB per un monte annuo di 20 ore (durante tutto l'anno);
- l'aggiornamento sulle modifiche e integrazioni legislative in materia di sicurezza e igiene del lavoro;
- le verifiche documentali ed assistenza nel rapporto con gli organi di vigilanza;
- la gestione delle statistiche infortuni e partecipazione ad eventuali inchieste su infortuni;
- la stesura di eventuali procedure specifiche per alcune tipologie di lavorazioni a rischio ed eventuale formulazione, informazione e addestramento degli addetti TB interessati;
- gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### 5.4.3. Comunicazione aziendale verso esterno

Il servizio di comunicazione aziendale per conto di TB è stato affidato ad un professionista esterno, con incarico, annualmente rinnovato, di:

- aggiornamento settimanale del sito internet con news e informazioni attinenti la *mission* aziendale e/o modifiche al sito su richiesta;
- realizzazione testi e coordinamento immagini/grafica per depliant, presentazioni, prodotti audiovisivi, ecc;
- ufficio stampa (rassegna stampa, comunicati, controllo della reputazione aziendale su internet e social media);
- educazione e sensibilizzazione aziendale.

#### 5.4.4. Consulenza gruppo di acquisto EE

---

<sup>43</sup> Per una elencazione più completa si rinvia al Modello Parte Speciale 3, dedicato alla tutela della sicurezza sul lavoro.

Il contratto di consulenza in ambito energia è stipulato tra TB ed Energy Side Srl (già STA Energy ESCO). Il servizio che il consulente propone affianca la struttura aziendale nell'ottimizzazione dell'acquisto di energia elettrica, fornendo elementi necessari a valutare la situazione di mercato.

#### **5.5. I Processi Sensibili di TB**

Con riferimento a tali aree ed attività aziendali ed in esito alla prima fase progettuale di indagine ed identificazione delle aree e delle attività a rischio di commissione dei reati, sono stati individuati i Processi Sensibili con riguardo a:

1. reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. reati societari;
3. reati in materia di sicurezza sul lavoro;
4. reati in materia ambientale;
5. reati informatici e di trattamento illecito dei dati;
6. reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
7. delitti di criminalità organizzata;
8. delitti contro la personalità individuale;
9. reati fiscali.

Il rischio relativo ai reati di falso nummario di cui all'art. 25-bis del D.Lgs. 231/01, astrattamente possibile solo in relazione alla detenzione di tali valori (perché ad esempio rinvenuti integri tra i rifiuti conferiti) ma non configurabile in relazione all'attività di selezione e trattamento posta in essere dall'impianto (gli unici prodotti oggetto di commercializzazione sono materiali ferrosi e ammendante compostato misto ad uso agricolo), è davvero remoto e non realizzabile nell'interesse o a vantaggio della Società. Peraltro, la linea di selezione opera automaticamente e continuativamente e vige il divieto per chiunque operi nell'impianto di fermare la linea di produzione per prendere oggetti, di valore o meno, sul nastro.

Il reato di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25-quater 1 del D.Lgs. 231/01, non appare concretamente realizzabile.

Il rischio relativo ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato di cui all'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/01 è ugualmente remoto in considerazione del fatto che TB non fa ricorso ai mercati regolamentati.

Simili considerazioni per il rischio relativo ai reati con finalità di terrorismo o di finanziamento del terrorismo di cui all'art. 25-quater del D.Lgs. 231/01 e quello relativo ai reati transazionali di criminalità organizzata di cui all'art. 10 della L. 164/2006: rischio remoto sia per quanto sopra detto che per il fatto che TB opera con soggetti iscritti ad albi professionali in regime autorizzatorio il cui rispetto è costantemente monitorato dalle pubbliche autorità; non svolge attività,

direttamente o indirettamente, all'estero e non detiene partecipazioni in associazioni operanti con o all'estero.

Il rischio di delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/01) è altrettanto remoto, poiché la Società non effettua commercio di prodotti finiti bensì di prodotti riconducibili a "materie prime" quali ferro da recupero e compost, non distinguibili riguardo ad altri prodotti simili sul mercato. L'attività di smaltimento in discarica e avviamento a recupero dei rifiuti presso siti determinati è infatti regolata dai provvedimenti dell'AATO. Si ricorda che per il materiale ferroso e l'ammendante compostato misto, le quantità prodotte e il volume dei ricavi incidono in misura non rilevante sul fatturato aziendale.

Non è astrattamente configurabile nemmeno il rischio di delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-novies del D.Lgs. 231/01. Le singole fattispecie richiamate dalla suddetta disposizione, infatti, riguardano: la messa a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta ai sensi della legge sul diritto d'autore (L. 633/42), con usurpazione o senza della paternità dell'opera ovvero con deformazione o modificazione della stessa; la duplicazione, distribuzione, detenzione, vendita o locazione di programmi per elaboratore o di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, la riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione o dimostrazione in pubblico dei contenuti di una banca dati in violazione della legge sul diritto d'autore o condotte similari; mantenere condotte equivalenti aventi ad oggetto un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita di dischi e nastri, opere letterarie, drammatiche, scientifiche, didattiche, musicassette, fonogrammi, dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso a un servizio criptato e così via. Gli elementi tipizzanti le condotte sopra descritte sommariamente e l'oggetto stesso dei delitti in materia sono tali da escludere un potenziale coinvolgimento della Società che non opera né è previsto svolgerà attività attinenti l'ambito di applicazione dei delitti in questione. Qualora si ritenesse che il rischio relativo ai delitti in materia di violazione del diritto di autore di cui all'art. 25-novies del D.Lgs. 231/01 sia astrattamente ipotizzabile con riferimento ai software, supporti e banche dati aziendali, varrebbero i presidi posti a prevenzione dei reati informatici. Al di là del proprio marchio che contraddistingue lo specifico impianto, la Società non fa commercio di prodotti contraddistinti da alcun marchio né è titolare di brevetti o fa uso di marchi e segni distintivi altrui.

Quanto al rischio di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01), si ritiene il rischio difficilmente configurabile sia in ragione delle condizioni di esercizio dell'attività dell'impresa, che gestisce un impianto sottoposto a controlli ambientali e di sicurezza sul lavoro particolarmente stringenti, sia in ragione delle professionalità richieste, che presuppongono oltre a una formazione specifica, la piena padronanza della lingua italiana. Si ritiene, pertanto che i vincoli e le regole introdotte dalla Società ai fini della selezione e assunzione del personale siano un presidio sufficiente ad evitare il rischio di commissione di tale reato.

Quanto al rischio dei delitti di razzismo e xenofobia richiamati dall'art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/01 si ritiene che l'attività svolta da TB e il suo specifico business siano tali da escluderne il rischio di commissione. Si ritiene, in ogni caso, che siano validi e sufficienti a soddisfare lo scopo prevenzionistico i principi del codice etico.

Con riferimento ai reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, richiamati dall'art. 25-quaterdecies del Decreto, in considerazione dell'attività in concreto svolta dalla società TB non si ritiene sussistente il rischio di realizzazione di tali reati.

Infine, per quanto concerne i reati di contrabbando richiamati dall'art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001, si ritiene che il rischio di commissione degli stessi sia remoto, stante l'attività concretamente esercitata dalla società TB. Infatti, il delitto di contrabbando – così come richiamato nel Decreto – consiste nella condotta di chi introduce merci sottoposte ai diritti di confine, all'interno del territorio dello Stato, violando dolosamente le disposizioni in materia doganale.

## 6. L'Organismo di Vigilanza ("OdV")

### 6.1. Identificazione dell'organismo interno di vigilanza

L'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b, D.Lgs. 231/01).

La legge non fornisce indicazioni univoche circa la composizione dell'Organismo in parola. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. Come ogni aspetto del Modello, anche la composizione dell'Organismo di Vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Nella Relazione Illustrativa al Decreto viene specificato che: *"L'Ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa (...)"*.

#### 6.1.1. I requisiti dell'OdV

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti fondamentali dei componenti dell'OdV:

- (i) autonomia;
- (ii) indipendenza;
- (iii) professionalità;
- (iv) continuità di azione.

I requisiti dell'**autonomia e dell'indipendenza** richiedono:

a) l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, ad esempio prevedendo forme di riporto al massimo vertice aziendale (ad es. il Presidente Operativo e l'Amministratore Delegato), ma anche al Comitato per il Controllo Interno (se esistente), al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Collegio Sindacale;

b) l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di situazioni di dipendenza economica e/o di conflitto d'interesse<sup>44</sup> con riferimento ai vertici aziendali e l'assenza di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività, per l'appunto, operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio<sup>45</sup>.

Il requisito della **professionalità** deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di *compliance officer*, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale<sup>46</sup>. Si tratta di tecniche che sono utilizzate:

- in chiave preventiva, al fine di valutare le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione (approccio di tipo consulenziale);
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- *a posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).

A titolo esemplificativo, le Linee Guida (mediante riferimento all'ordinanza del Tribunale di Milano del 20 settembre 2004) menzionano le seguenti tecniche:

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

Il requisito della **continuità d'azione** dev'essere soddisfatto al fine di garantire l'efficacia e la costante attuazione del Modello: nelle aziende di grandi e medie

---

<sup>44</sup> Cfr. Gip Tribunale di Milano, ord. 20/9/2004. I requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e relazioni di parentela con il vertice possono essere definiti anche mediante rinvio alla normativa societaria.

<sup>45</sup> Cfr. Gip Tribunale di Roma, ord. 4/4/2003. La giurisprudenza tende a stigmatizzare come inefficace il modello che attribuisce al dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza il ruolo di membro dell'OdV perché, in tale caso, il soggetto verrebbe chiamato ad essere "giudice di se stesso" (cfr. Corte di Assise di Appello di Torino, sent. 22/5/2013)

<sup>46</sup> "Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati (così Trib. Napoli 26/6/2007).

dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari (Trib. Roma, 4/4/2003). Con riferimento ad organismi a composizione plurisoggettiva, il requisito della continuità d'azione, da valutare rispetto all'intero collegio, può essere soddisfatto attraverso diverse soluzioni: ad esempio, mediante la presenza di componenti interni i quali, alle condizioni prima indicate in punto di autonomia ed indipendenza, possono offrire un contributo assiduo, determinante per assicurare la necessaria continuità d'azione. Oppure, soprattutto nelle ipotesi in cui si opta per la nomina di membri esclusivamente esterni, la costituzione di una segreteria tecnica anche interfunzionale, in grado di coordinare l'attività dell'Organismo di vigilanza e di assicurare la costante individuazione di una struttura di riferimento nella società, anche ai fini di eventuali informazioni o denunce da parte di soggetti operanti al suo interno.

#### *6.1.2. La scelta di TB*

La prima opzione individuata da TB, attuata con la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2010, con cui è stata anche approvata la prima versione del Modello e del Codice Etico, è stata quella di affidare all'Amministratore delegato i compiti propri dell'OdV, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 4 del Decreto, che consente negli enti di piccole dimensioni di affidare i compiti propri dell'Organismo all'organo dirigente.

Tale opzione è stata inizialmente preferita in considerazione di alcuni fattori, tra i quali in primo luogo: a) l'esiguità della struttura organizzativa, caratterizzata da una forte esternalizzazione di tutte le attività amministrative e di staff e dalla concentrazione delle funzioni di autorizzazione e controllo in capo all'Amministratore Delegato e b) le soglie di fatturato e di bilancio realizzate in media negli ultimi tre esercizi.

Si è pertanto ritenuto di non aggravare di costi ulteriori la Società mediante l'inserimento di una nuova figura.

Successivamente, con l'estensione dell'ambito di applicazione della normativa alle fattispecie di reato in materia ambientale, settore che investe la gestione caratteristica aziendale, si è ritenuto necessario differenziare le funzioni di amministrazione da quelle di controllo mediante attribuzione delle funzioni di vigilanza ex D.Lgs. 231/01 all'organo societario investito per legge del controllo sull'amministrazione e la gestione della società.

Con la delibera del 16 ottobre 2013 con cui è stato approvato l'aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione, ha affidato al Collegio Sindacale i compiti propri dell'OdV, avvalendosi della possibilità, introdotta dalla Legge 12 novembre 2011 n. 183, che, per le società di capitali, il Collegio Sindacale possa svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, mantenendo distinte, ancorché coordinate, le attività di controllo ex art. 2403 ss c.c.



Il Collegio Sindacale ha svolto l'incarico di OdV, in conformità a quanto stabilito nel Modello e nelle "Linee Guida per l'organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 e per il coordinamento con la funzione di vigilanza del collegio sindacale" (Documento n. 18) emanate dall'IRDEC, Istituto di Ricerca dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili nel maggio 2013.

Le funzioni sono state svolte dal 29 ottobre 2013, data del proprio insediamento, fino al 24 settembre 2014, data in cui a seguito delle dimissioni dall'incarico di membri di OdV presentate da due membri del Collegio Sindacale per motivi professionali, il Consiglio di Amministrazione nominava un nuovo OdV composto di tre membri di cui un professionista esterno, un sindaco revisore indipendente e un tecnico amministrativo.

**L'OdV, organo collegiale, si è insediato il 6/10/2014 approvando il proprio Regolamento.**

#### *6.1.3. Nomina e revoca dell'OdV*

I membri dell'OdV sono nominati per la durata di tre esercizi fino all'assemblea di approvazione del bilancio del terzo esercizio sociale tra soggetti che possiedono i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità (in coerenza con le funzioni attribuite di vigilanza e controllo) e di onorabilità ed eleggibilità di cui all'art. 2399 c.c. La cessazione dell'OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV è stato ricostituito.

Qualora, durante il mandato conferito, un membro dell'OdV in composizione collegiale dovesse venire meno (per dimissioni o decadenza), l'OdV resterà in carica in composizione ridotta fino al prossimo Consiglio di Amministrazione che provvederà all'integrazione dell'organo. Il nuovo nominato scade insieme con quelli in carica.

Al fine di tutelare l'OdV dal rischio di una sua rimozione ingiustificata e allo scopo pertanto di garantirne la stabilità, l'eventuale revoca dei singoli componenti o addirittura dell'intero Organismo potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" dovrà intendersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità, che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dall'attività per un periodo superiore a sei mesi;
2. l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione che sono propri dell'OdV;

3. un grave inadempimento dei doveri connessi alla carica ed imposti dal Modello;
4. l'omessa o insufficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, risultante da una sentenza di condanna della società ai sensi del D.Lgs. 231/01, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento"; in questi casi, prima della sentenza di condanna o di patteggiamento, il Consiglio di Amministrazione può disporre la sospensione, in via cautelare, dell'OdV, o di un suo singolo componente, cui l'omessa o insufficiente vigilanza di cui sopra risulti espressamente imputata.

In caso di decadenza o di sospensione dell'intero collegio dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede immediatamente alla nomina di un nuovo OdV.

Allo stesso modo, costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza:

1. l'avvenuta condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver personalmente commesso uno dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/01; ovvero:
2. l'avvenuta condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Anche in tali ipotesi, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un OdV ad interim, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

\*\*\*

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si può avvalere del supporto delle altre funzioni interne qualora necessario od opportuno. Mediante apposita comunicazione il personale interessato viene informato delle seguenti prerogative atte a conseguire la massima efficacia di azione dell'Organismo di Vigilanza: a) accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le attività di indagine, analisi e controllo; b) obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, a fronte di richieste di informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze che possano assumere rilievo ai fini del presidio operativo.

In conformità ai principi di cui al D.Lgs. 231/01, non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione dell'OdV; è possibile invece affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per l'attuazione e la vigilanza sul Modello in capo all'OdV.

L'OdV viene dotato dal Consiglio di Amministrazione di risorse - in termini di potere di spesa - adeguate a supportarlo nello svolgimento della propria attività. Le risorse,

nei limiti indicati nella delibera di nomina, potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie di OdV, fatto salvo l'obbligo di rendiconto al Consiglio di Amministrazione in sede di redazione del *budget* annuale.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera di nomina dell'OdV, ha dotato lo stesso di risorse necessarie all'efficace espletamento della funzione di vigilanza.

## **6.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV è affidato il compito:

- A. di vigilare sull'effettività del Modello, cioè sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e sulla rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- B. di valutare l'efficacia e adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati;
- C. di proporre all'organo dirigente eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, in relazione a significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso o rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento o modifiche normative.

Nel dettaglio, l'OdV deve:

- elaborare il programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- attuare il programma di vigilanza e documentare gli interventi effettuati e l'esito delle verifiche realizzate;
- vigilare sul costante aggiornamento, da parte dell'organo dirigente, della mappa di identificazione e classificazione delle aree di rischio;
- segnalare eventuali violazioni accertate del Modello che possono comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente, ai fini degli opportuni provvedimenti da parte dei vertici aziendali
- proporre iniziative per promuovere la conoscenza e la comprensione del Modello, nonché iniziative di formazione del personale e sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

A tal fine:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;

- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

### **6.3. Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Secondo la soluzione proposta, l'OdV riferirà al Consiglio di Amministrazione, predisponendo:

- con cadenza semestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.);
- con cadenza annuale, (i) una relazione sullo stato del coordinamento con le attività di controllo proprie del Collegio Sindacale nonché (ii) un piano delle attività previste per l'anno successivo;
- immediatamente, una segnalazione relativa all'avveramento di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di operazioni di finanza straordinaria che attengano al perimetro di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con tutte le funzioni presenti in Società per i diversi profili specifici, in particolare:

- con l'Amministratore Delegato, in ordine: a) al controllo dei flussi finanziari e per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei processi sensibili, per definire il contenuto delle clausole contrattuali nonché per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari; b) alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con il Responsabile Tecnico e il Responsabile SGI, in ordine al controllo dell'attuazione degli adempimenti in materia ambientale e di igiene e sicurezza sul lavoro.

Gli incontri devono essere verbalizzati e i verbali custoditi dall'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, previo coinvolgimento delle funzioni e/o dei soggetti competenti, di convocare il Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti.

#### **6.4. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all'OdV (sono stati istituiti canali informativi dedicati, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni riservate ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza ed allo scopo di risolvere casi di dubbia interpretazione in ordine ai principi generali del Modello);
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo cap. 8 (Sistema Disciplinare).

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, TB;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tali informazioni devono essere fornite, in forma scritta, all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza, utilizzando un indirizzo e-mail dedicato: [info.odv@tbspa.it](mailto:info.odv@tbspa.it).

## 6.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati presso la sede sociale, segreteria dell'OdV, per un periodo di 10 anni.

L'accesso è consentito - oltre che all'OdV - esclusivamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

## 6.6. Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di "Whistleblowing"

Con l'approvazione della proposta di legge n. 3365-B (*"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*), intervenuta il 18 ottobre 2017, è stato introdotto, per la prima volta nel settore privato, un sistema di tutela per colui che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, attraverso l'inserimento, nell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, dei commi 2-bis, ter e quater.

In forza del nuovo dettato normativo, sono oggetto di segnalazione:

(a) le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

(b) le violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I soggetti tenuti a trasmettere le predette segnalazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. a) sono:

(i) "le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a)" del Decreto e, cioè, coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

(ii) "le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera b)" del Decreto, ossia coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nella superiore lettera (i).

Le segnalazioni possono riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello vigente e devono contenere:

- elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato, con allegazione, ove possibile, di relativa documentazione a supporto;
- informazioni che consentano, ove possibile, la identificazione del soggetto autore del fatto segnalato;
- l'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è venuti a conoscenza del fatto segnalato.

Il Decreto prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano "la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione" (art. 6, comma 2-bis, lett. a), nonché "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante" (art. 6, comma 2-bis, lett. b).

A tal fine, le segnalazioni sono trasmesse all'OdV attraverso l'indirizzo e-mail appositamente creato esterno al dominio aziendale (la Società, infatti, in aggiunta alla e-mail dell'Organismo, ove confluiscono i flussi informativi e le informazioni attinenti al "sistema 231", istituisce un canale dedicato alle segnalazioni di cui al presente paragrafo).

L'OdV, destinatario e unico detentore delle segnalazioni ricevute, assicura la riservatezza delle informazioni acquisite e della identità del segnalante che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria, nell'ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.

L'OdV valuta la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/01 delle segnalazioni ricevute, ponendo in essere ogni attività ritenuta necessaria a tal fine e avvalendosi, se necessario, della collaborazione delle strutture aziendali competenti, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del processo di reportistica, qualora ravvisasse violazioni del Modello, o profili di rilievo in ottica 231.

Gli esiti delle valutazioni saranno, inoltre, comunicati al segnalante, ove richiesto.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno prese in considerazione per ulteriori verifiche circa la loro fondatezza se conterranno, quanto meno, elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato e l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati si sono verificati.

Resta fermo l'obbligo della veridicità dei fatti o delle situazioni oggetto di segnalazione a tutela del segnalato.

L'Organismo custodisce per un periodo minimo di 10 anni copia cartacea e/o informatica delle segnalazioni ricevute.

TB garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto.

La Società si astiene, quindi, dal porre in essere "atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante" (quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il mutamento di mansioni, trasferimenti, sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

## **7. Piano di formazione e di comunicazione**

### **7.1. Comunicazione e formazione per i Dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di TB garantire alle risorse presenti in azienda ed a quelle in via di inserimento una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutti i Destinatari del Modello.

La comunicazione avviene sia tramite strumenti informatici (per coloro che sono in possesso di una casella di posta elettronica) sia mediante consegna del manuale operativo e di ogni altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso appositi locali sia negli uffici della segreteria che dell'impianto. Può essere utile anche la trasmissione di circolari informative interne.

Ai nuovi dipendenti viene richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello e al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione.

I membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, all'atto dell'accettazione della loro nomina, devono dichiarare a verbale, oltre che l'accettazione della carica e l'assenza di cause di ineleggibilità o di conflitto di interesse e l'impegno all'osservanza e alla collaborazione alla corretta applicazione del Modello e del Codice Etico.

Il presente documento ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati anche a ciascun dirigente, laddove siano nominati dirigenti, il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso. I dirigenti dovranno sottoscrivere un'impegnativa analoga a quella sottoscritta dai membri degli Organi Sociali.

La Società cura inoltre l'organizzazione di seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e/o mediante l'utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi di cui al Codice Etico. La formazione viene, altresì, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della Società.



## **7.2. La comunicazione e formazione per i Consulenti e Partner**

TB porta a conoscenza dei propri Consulenti e Partner, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del presente Modello.

Il rispetto del Modello e del Codice Etico è prescritto da apposita clausola inserita negli accordi negoziali con tali destinatari, oggetto di specifica approvazione.

I Consulenti ed i Partner sono informati dell'esigenza che il loro comportamento non costringa i dipendenti o qualsiasi altra persona operante per TB a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel presente documento in base a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01.

## **8. Sistema disciplinare**

### **8.1. Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti, applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla Società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento), rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

### **8.2. Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai**

#### *8.2.1 Sistema disciplinare*

La violazione del Modello, comprensivo di Codice Etico e delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico ed in generale delle specifiche regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento, da parte dei Destinatari, integra, qualora ce ne siano i presupposti, un illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati in relazione alla entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagneranno - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – nonché delle previsioni del CCNL delle imprese e società esercenti servizi di igiene ambientale.

Il sistema sanzionatorio si applica ai dipendenti dell'Ente, all'Organo Amministrativo, ai sindaci, ai consulenti esterni, ai collaboratori esterni e ai partner commerciali della Società.

L'applicazione delle sanzioni previste rimane del tutto indipendente dall'inizio e dall'esito di eventuali procedimenti penali ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione, in quanto le regole di condotta sono assunte dalla Società in piena autonomia prescindendo dal carattere illecito che i comportamenti possano assumere all'esterno dell'organizzazione aziendale.

Nell'ottica preventiva ispirata dal Decreto, dunque, si ritengono condotte sanzionabili quelle che, pur non essendo penalmente rilevanti, sono dirette a ledere ovvero a indebolire l'efficacia organizzativa e di controllo del Modello, compromettendone la funzione normativa.

Il rispetto delle disposizioni e delle regole comportamentali di cui al Modello e al Codice Etico rappresenta un obbligo per i dipendenti ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c.

Le disposizioni il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i destinatari attraverso l'inserimento - mediante richiamo - nei contratti di lavoro dei dipendenti, attraverso circolare interna, attraverso l'inserimento - mediante richiamo - nei contratti con soggetti terzi nell'ambito delle attività aziendali relative alle aree a rischio.

È previsto, altresì, che le disposizioni relative all'illecito disciplinare vengano costantemente pubblicizzate all'interno e all'esterno dell'azienda, attraverso, ad esempio, attività di formazione e informazione in materia, ovvero, mediante affissione della regolamentazione in luoghi accessibili a tutti.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, che procede alla segnalazione delle carenze riscontrate.

Ferma la preventiva contestazione dell'infrazione rilevata secondo la procedura prescritta dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970), le sanzioni si applicano nei confronti dei dipendenti che pongano in essere, a titolo esemplificativo, i seguenti comportamenti:

- a) mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- b) mancato rispetto delle prescrizioni inerenti alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, volte a garantirne la trasparenza, veridicità e verificabilità;

- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- d) impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- e) inosservanza delle disposizioni relative al sistema delle deleghe;
- f) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- g) omissione di controlli e/o di informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali;
- h) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, al fine di verificarne le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- i) l'effettuazione, con dolo o con colpa grave, di segnalazioni infondate, ove siano accertati dall'Autorità procedente profili di responsabilità legati alla falsità della segnalazione stessa;
- l) i comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- m) i comportamenti che, sebbene non rientranti nelle fattispecie di reato di cui al Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione.

Il tipo e l'entità delle sanzioni disciplinari per il personale dipendente saranno irrogate alla luce del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice Civile, secondo la gravità dell'infrazione e valutati in base ai seguenti criteri generali:

1. intensità del dolo/gravità della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
2. mansioni e livello gerarchico del dipendente;
3. rilevanza degli obblighi violati;
4. potenzialità ed entità del danno derivante alla Società;
5. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
6. reiterazione delle condotte inosservanti;
7. il livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato.

### *8.2.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti*

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni disposte dalla Società saranno comunicate all'OdV.

Le condotte sopra indicate, se poste in essere dai dipendenti, possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, ai seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale: in caso di lieve inosservanza, da parte del dipendente, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;

- ammonizione scritta: qualora le violazioni di cui al punto precedenti siano gravi o reiterate;
- multa: nei limiti previsti dal CCNL quando il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento di ammonizione scritta, persiste nella violazione, nonché nelle ipotesi di violazione del Modello e del Codice Etico di maggior gravità rispetto a quelle sanzionate ai punti precedenti, che non determinino danni per la Società;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione nei limiti previsti dal CCNL di categoria nei confronti del dipendente che violi dolosamente le prescrizioni comportamentali disciplinate nel Modello e nel Codice Etico che non integrino reato presupposto, nonché nei casi di reiterata violazione colposa di obblighi rilevanti;
- licenziamento con preavviso: al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero al lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti precedenti;
- incorre nel licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare l'applicabilità a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società o, ancora, nell'ipotesi in cui la violazione dei doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro non consenta la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Con la contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procedure affidate al soggetto interessato.

### *8.2.3. Misure nei confronti del personale dirigente*

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Ciò premesso, il rispetto, da parte del personale dirigenziale, del Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Le condotte dei dirigenti che costituiscono illecito disciplinare, oltre a quelle delineate per i dipendenti, sono:

l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, al fine di verificare le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio; l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;

il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni;

l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate sono applicabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento. In caso di violazioni del Modello da parte di Amministratori della Società e dei dirigenti non dipendenti, oppure da altri soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, gestione e controllo della Società, potranno essere adottate, a seconda della gravità dell'infrazione, le seguenti sanzioni:

- formale richiamo scritto che censuri la violazione del Modello;
- sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso tra una settimana e sei mesi;
- revoca della carica o dell'incarico.

Le suddette sanzioni disciplinari saranno disposte dall'Organo Amministrativo. Esse saranno comunicate all'OdV a cura del Consiglio di Amministrazione. Negli incarichi dei predetti soggetti sarà richiamato come obbligatorio il rispetto dei contenuti del presente Modello. Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti della Società, o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, è espressamente indicato che gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello di particolare gravità possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

Al Dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

#### *8.2.4. Misure nei confronti degli amministratori e dei Sindaci*

Nel caso di violazione delle procedure poste in essere da parte di un Consigliere o, comunque, della minoranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV ne dà avviso senza ritardo al Consiglio di Amministrazione affinché convochi immediatamente l'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti.

Nel caso di violazione delle procedure da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della sua maggioranza, l'OdV ne dà avviso senza ritardo al Collegio sindacale, il quale convoca l'Assemblea dei soci per i provvedimenti ritenuti più opportuni.

Per l'Organo Amministrativo costituisce violazione del Modello o del Codice Etico (sanzionabile secondo il relativo sistema disciplinare) anche l'inadempimento dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Amministrativo il quale, provvederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci che prenderà gli opportuni provvedimenti

coerentemente con la gravità della violazione commessa, conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

#### *8.2.5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni*

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 c.c. e può determinare, in virtù di apposite clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.

Si provvederà alla elaborazione, all'aggiornamento e all'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

## **9. Criteri di aggiornamento del Modello**

### **9.1. Aggiornamento e adeguamento del Modello**

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

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

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

Sul presupposto della attribuzione, specificamente prescritta dal decreto in esame (art. 6 co. 1 lett. a), della responsabilità dell'adozione del modello organizzativo in capo all'organo dirigente, il compito di disporre l'aggiornamento e adeguamento del Modello e, dunque, di aggiornamento e adeguamento del presente documento, è riconosciuto in capo al medesimo organo che abbia disposto l'iniziale adozione del Modello e quindi al Consiglio di Amministrazione.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal D.Lgs. 231/01 (art. 6 co. 1 lett b), l'Organismo di Vigilanza deve comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza, che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'OdV al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.