

**Modello di organizzazione, gestione e controllo**  
**ex D.lgs. n. 231 del 8 giugno 2001**

**Sardinia Bio Energy s.r.l.**

**PARTE GENERALE**

---

## INDICE

---

### Glossario

### INTRODUZIONE

#### **1. - Il Decreto Legislativo n. 231/01. La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato**

1.1. - Natura della responsabilità e ambito di applicazione

1.2. - Le funzioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo

1.3. - Le sanzioni a carico della Società conseguenti all'accertamento degli illeciti

1.4. - Le "Linee Guida di Confindustria"

#### **2.- La realtà aziendale di Sardinia Bio Energy**

2.1. – SBE all'interno del Gruppo Serramanna

2.2. - I rapporti contrattuali tra SBE e Serramanna Energia S.p.a. e l'organizzazione aziendale del Gruppo

2.3. - La scelta del Gruppo

#### **3. - Il processo di adozione del Modello. Approccio metodologico preliminare**

3.1. - Analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree potenzialmente a rischio (*as is analysis*)

3.2. - Predisposizione delle schede di rilevazione

3.3. - Completamento dell'analisi di *risk assessment* e individuazione delle criticità (*gap analysis*)

#### **4. - Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di SBE**

4.1. - Finalità del Modello

4.2. - La natura del Modello e i rapporti con il Codice Etico

4.3. - La struttura del Modello. La Parte Generale, l'individuazione delle fattispecie di reato rilevanti e le Parti Speciali

4.4. - Destinatari del Modello

4.4.1. - Diffusione del Modello

4.4.2.- Attività di formazione e informazione

4.5. - Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

#### **5. - Organismo di Vigilanza**

5.1. - Costituzione dell'OdV

5.2. - Nomina e cessazione dall'ufficio dei membri dell'OdV. Cause di ineleggibilità e decadenza

5.3. - Funzioni e poteri dell'OdV

5.4. - Obblighi di informazione verso l'OdV

5.5. – Le segnalazioni delle violazioni del modello alla luce della normativa in materia di “whistleblowing”

5.6 -Reportistica da parte dell'OdV

5.7. -Modalità di archiviazione delle informazioni ricevute e documenti raccolti

## **6. - Sanzioni disciplinari ed altre misure di tutela in caso di violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico**

6.1. - Funzioni del sistema disciplinare

6.2. - Violazioni del Modello e relative sanzioni

6.2.1. -Sanzioni nei confronti dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza di cui all'art. 5 lett. b) del decreto

6.2.2. -Adozione dei provvedimenti disciplinari

6.2.3. - Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5 lett. a) del decreto

6.2.4. -Adozione dei provvedimenti disciplinari

6.2.5. - Sanzioni nei confronti dei collaboratori coinvolti nei Processi Sensibili, dei consulenti esterni, degli agenti, fornitori e appaltatori

## **7. - Aggiornamento e adeguamento del Modello**

7.1. -Verifiche e controlli

7.2. -Aggiornamento e adeguamento

7.3. -Prima applicazione del Modello

Appendice giurisprudenziale

---

## Glossario

---

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello:

**Apicali:** le 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

**Aree di Rischio:** le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati.

**As is analysis:** raccolta di documentazione e informazioni utili alla definizione delle attività svolte dalla Società e del suo assetto organizzativo, preliminare all'adozione del Modello.

**Biomassa:** la frazione biodegradabile dei prodotti, rifiuti e residui di origine biologica provenienti dall'agricoltura (comprendente sostanze vegetali e animali), dalla silvicoltura e dalle industrie connesse, comprese la pesca e l'acquacoltura, nonché la parte biodegradabile dei rifiuti industriali e urbani.

**CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società

**Codice Etico:** documento, costituente parte integrante del Modello, contenente i principi di deontologia, i diritti, i doveri e le responsabilità che caratterizzano l'esistenza e improntano in via generale l'attività della Società.

**Collaboratori Esterni:** tutti i collaboratori esterni alla Società, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori.

**Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

**Delega:** l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

**Destinatari:** tutti i soggetti cui è rivolto il Modello cioè gli organi societari, i loro componenti, i dipendenti, i Fornitori, gli Agenti, i Consulenti esterni, gli Appaltatori, i Collaboratori (a progetto, gli stagisti e i lavoratori interinali/somministrati), nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

**Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

**Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

**Ente o Enti:** entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

**Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società.

**Gap analysis:** analisi del differenziale intercorrente tra la situazione attuale del sistema di controlli interni riferibile a ciascun processo sensibile e quella ottimale desumibile dal Decreto, dalle Linee Guida di Confindustria e dalla *best practice* affermatasi in materia.

**Gruppo:** il gruppo composto dalla controllante Serramanna Energia S.p.a. e dalle controllate Sardinia Bio Energy S.r.l., Società Agro Energetica S.r.l., Afrika Bio Energy Ltd. ed Eco Conglomerati S.r.l.

**Incaricati di un pubblico servizio:** ai sensi dell'art. 358 cod. pen. *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*.

**Linee Guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001.

**Modello o Modelli:** il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti.

**Organismo di Vigilanza (OdV):** l'organismo interno di controllo, preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a promuoverne il relativo aggiornamento.

**P.A.:** la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

**Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzio, licenza, agenzia, collaborazione ingegnere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Aree di Rischio.

**Process owner:** chi svolge ogni singola attività rilevante del processo produttivo aziendale.

**Processo Sensibile:** l'insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale della Società in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come "Aree di Rischio".

**Publici Ufficiali:** ai sensi dell'art. 357 c.p. *“agli effetti della legge penale sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.

**Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. N. 231/01 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

**Responsabile Interno:** soggetto interno alla Società al quale viene attribuita, con nomina dall'Amministratore Delegato o di un dirigente da questi incaricato, la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle Aree di Rischio.

**Risk assessment:** valutazione delle funzioni ed attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi-reato previsti dal Decreto.

**SBE:** Sardinia Bio Energy S.r.l.

**Serramanna o SM:** Serramanna Energia S.p.a.

**Società o Capogruppo o Controllante:** Serramanna Energia S.p.a.

---

## Introduzione

---

Il presente Modello di gestione e controllo, elaborato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001, è strutturato in due parti (denominate "Parte Generale" e "Parte Speciale").

La Parte Generale illustra i contenuti del Decreto, descrive la realtà societaria ed aziendale di **Sardinia Bio Energy S.r.l.**, delinea la struttura e le caratteristiche del Modello, definisce l'Organismo di Vigilanza, descrivendone le funzioni e i poteri, e il sistema disciplinare adottato dalla Società.

La Parte Speciale individua le fattispecie di reato rilevanti, in rapporto alle aree di attività di Sardinia Bio Energy s.r.l., nelle quali vi è il rischio di incorrere negli illeciti oggetto del Decreto e descrive il sistema di comportamenti, protocolli e controlli previsto dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati.

## **1. - Il Decreto Legislativo n. 231/01. La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato**

### **1.1. - Natura della responsabilità e ambito di applicazione**

Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli enti, definita “*amministrativa*” ma derivante dalla responsabilità penale conseguente all'accertamento di taluni reati a carico delle persone fisiche, destinatarie dirette dei precetti e delle sanzioni penali. Attraverso tale intervento legislativo, il nostro sistema interno si è conformato alla normativa comunitaria.

Il Decreto disciplina la responsabilità degli enti (intesi come “*enti forniti di personalità giuridica e società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”, art. 1, comma 2) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, escludendo espressamente l'applicabilità delle norme ad alcuni soggetti<sup>1</sup>.

Riguardo i limiti territoriali di applicabilità del Decreto, l'art. 4 prevede che, in caso di reati commessi all'estero, gli enti aventi la sede principale nel territorio italiano, ne rispondono dinanzi l'Autorità Giudiziaria italiana a meno che nei loro confronti non proceda l'Autorità del luogo in cui è stato commesso il reato<sup>2</sup>.

Il catalogo dei reati dal cui accertamento deriva la responsabilità dell'ente, originariamente limitato all'elencazione, contenuta nell'art. 24, di talune fattispecie criminose relative ai rapporti con la pubblica amministrazione, è stato progressivamente ampliato con numerosi interventi legislativi successivi al 2001 che hanno esteso l'area della responsabilità dell'ente ad un novero sempre più cospicuo di reati in diversi settori del diritto penale.

---

<sup>1</sup>Cfr, art. 1, comma 3: “*Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.*”

<sup>2</sup>Cfr, art. 4: “*Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.*”

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



## 1.2. - Le funzioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il "cuore" del Decreto è costituito dagli articoli 5, 6,7 e 8 i quali delineano i criteri di imputazione della responsabilità.

L'art. 5 stabilisce che nelle ipotesi in cui il reato sia stato realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'ente e ad opera di due categorie di persone fisiche, quelle poste in posizione apicale (che esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua autonoma unità organizzativa, art. 5, comma 1 lett. a)<sup>3</sup> oppure sottoposte all'altrui direzione o vigilanza (art. 5, comma 1 lett. b)<sup>4</sup>, sorge la responsabilità in capo all'ente stesso.

Pertanto, laddove sussista un certo tipo di rapporto (di rappresentanza nel primo caso e di subordinazione nel secondo) tra l'autore del reato e l'ente e tale reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, quest'ultimo potrà risponderne ai sensi del Decreto.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto contemplano una forma di esonero da responsabilità dell'ente qualora dimostri, nel procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali della specie di quello verificatosi.

La responsabilità dell'ente si atteggia diversamente, a seconda della posizione (apicale o subordinata) rivestita dal soggetto che ha commesso il reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, di cui all'art. 5, comma 1 lett. a), la responsabilità è presunta, ritenendosi che un soggetto al vertice della società ne esprima "la politica".

Il legislatore ha dunque introdotto un paradigma di colpevolezza per il vertice societario costruito negativamente, cioè con inversione dell'onere della prova a carico dell'ente (*"l'ente non risponde se prova che..."*).

Ai sensi dell'art. 6, per beneficiare dell'esonero di responsabilità, nel caso in cui sia stato commesso uno dei reati considerati, l'ente deve dar prova che:

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

---

<sup>3</sup>Cfr., art. 5, comma 1: "L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;"

<sup>4</sup> Cfr. art. 5, comma 1, lett. "b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi."

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

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione<sup>5</sup>;

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

L'art. 6 prosegue individuando i contenuti minimi che devono caratterizzare i modelli di organizzazione e gestione per garantirne idoneità ed efficacia.

I modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

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

Per soddisfare le predette esigenze, la società può adottare modelli di organizzazione e di gestione “sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti”<sup>6</sup> e ritenuti idonei dal Ministero della Giustizia.

In conformità a tale disposizione, per la predisposizione del presente Modello, SBE ha tenuto in considerazione anche le linee guida tracciate da Confindustria (“*Linee guida per la costruzione*

---

<sup>5</sup>L'efficacia esimente del Modello deve essere valutata considerando due elementi: l'idoneità delle misure adottate a prevenire la commissione dei reati e, ove l'evento criminoso dovesse verificarsi, che il reato sia il risultato di una condotta fraudolenta, ovvero intenzionalmente finalizzata a aggirare le regole comportamentali imposte dal Modello. Sul punto Trib. di Milano, 17 novembre 2009: “quando i comportamenti illeciti oggetto di imputazione non siano frutto di un inidoneo modello organizzativo, ma siano da addebitare al comportamento fraudolento dei vertici della società che risultano in contrasto con le regole interne del modello organizzativo regolarmente adottato, la società deve essere dichiarata non punibile ex art. 6 d.lg. n. 231 del 2001”. Vedi però Cass. 30 gennaio 2014, n. 4677, secondo la quale la condotta fraudolenta deve consistere “non nella mera violazione delle predette prescrizioni, ma in un'attività ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola, per essere idonea ad esentare la società dalla responsabilità amministrativa imputatale”

<sup>6</sup>Cfr., art. 6, comma 3: “I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.”

dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo” del 2014) interpretandole come indicazioni cui fare riferimento e adeguandole alla realtà concreta che la caratterizza per dimensione e attività.

L'art. 7 disciplina l'esonero della responsabilità per l'ente laddove i reati siano stati commessi da persone sottoposte ad altrui direzione o vigilanza (art. 5, comma 1 lett. b). In tali casi si configura la responsabilità ove la commissione del reato derivi dall'elusione degli obblighi di controllo e vigilanza sull'operato dei soggetti subordinati.

L'aver predisposto ed efficacemente attuato i modelli di organizzazione e controllo, però, funge da esimente. Nessuna inversione dell'onere della prova, quindi: in questo caso sarà l'accusa a dover dimostrare il deficit organizzativo della società.

Il modello organizzativo e gestionale adottato dalla Società deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate. Esso deve prevedere misure idonee, in relazione alla natura e dimensione dell'organizzazione dell'ente, che assicurino lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della legge<sup>7</sup>.

Il Decreto considera efficacemente attuato il Modello ove vi sia un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo dell'efficienza delle misure adottate, insieme ad un sistema disciplinare capace di reprimere, mediante congrue sanzioni, il mancato rispetto del sistema comportamentale imposto dal Modello.

All'art. 8 sono disciplinate alcune ipotesi nelle quali la responsabilità dell'ente permane anche se il correlato processo penale non può avere corso, sancendo così il principio di autonomia della responsabilità dell'ente:

- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente si affranca, dunque, da quella delle persone fisiche nei casi di mancata identificazione o di non imputabilità dell'autore del reato e nei casi in cui ricorrono cause di estinzione del reato (fatta salva l'amnistia).

Nei casi in cui non è possibile ascrivere la responsabilità penale in capo ad una specifica persona fisica, ma risulti tuttavia accertata la commissione di un reato, l'ente ne dovrà comunque rispondere<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup>Cfr. art.7, comma 3: "Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio".

<sup>8</sup>Cfr. art. 8 comma 2: "Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione."

Pur vigendo il principio di autonomia, l'amnistia è l'unica causa che estingue la responsabilità dell'ente. L'effetto estintivo dell'amnistia in favore dell'ente permarrà anche nel caso in cui l'imputato - persona fisica, eserciti la facoltà di rinunciarvi. D'altra parte, il legislatore ha accordato anche all'ente la possibilità di rinunciare a tale atto di clemenza nel caso in cui sia interessato a cercare un'assoluzione nel merito<sup>9</sup>.

### **1.3. -Le sanzioni a carico della Società conseguenti all'accertamento degli illeciti**

La sezione II del Capo I del Decreto disciplina il sistema sanzionatorio a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale sistema prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria e delle sanzioni interdittive, cui vanno ad aggiungersi la confisca e la pubblicazione della sentenza<sup>10</sup>.

La **sanzione pecuniaria** è irrogata in base ad un sistema "per quote" e costituisce una conseguenza indefettibile dell'illecito; pertanto si applica ogniqualvolta un ente venga riconosciuto responsabile di uno degli illeciti previsti dal Decreto.

Ai sensi dell'art. 11, ai fini della quantificazione in concreto della sanzione pecuniaria, il giudice dovrà compiere due distinte valutazioni. In primo luogo dovrà fissare il **numero di quote** tenendo conto dei tradizionali indici di gravità dell'illecito commesso:

- la gravità del fatto;
- il grado di responsabilità dell'ente;
- l'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Quindi, il giudice dovrà determinare il **valore monetario di ogni singola quota** tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare efficacia alla sanzione.

L'ammontare complessivo della sanzione pecuniaria da infliggere all'ente viene determinato effettuando la moltiplicazione del numero delle quote per il valore monetario di ogni quota, come individuati dal giudice.

L'art. 12<sup>11</sup> prevede i casi di riduzione della sanzione pecuniaria in presenza di fatti di particolare tenuità o commessi nell'interesse prevalente proprio o di terzi ovvero di condotte

---

<sup>9</sup>Cfr. art. 8 comma 3: "L'ente può rinunciare all'amnistia."

<sup>10</sup>Cfr. art 9, comma 1: "Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono: a) la sanzione pecuniaria; b) le sanzioni interdittive; c) la confisca; d) la pubblicazione della sentenza."

<sup>11</sup>Cfr. art 12, comma 1" La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a lire duecento milioni se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

riparatorie poste in essere dall'ente, tra le quali l'adozione, successivamente al fatto di reato per il quale si procede, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi<sup>12</sup>.

Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto possono condizionare o limitare l'attività dell'ente fino addirittura a paralizzarla, nei casi più gravi. Esse vengono comminate in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto e, comunque, al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità**<sup>13</sup> e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (art. 13, comma 1, lett. a);

- in caso di reiterazione<sup>14</sup> degli illeciti (art. 13, comma 1, lett. b).

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, le sanzioni interdittive applicabili agli enti sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) la esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

---

Cfr. art. 12, comma 2. "*La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

Cfr. art. 12, comma 3. "*Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a lire venti milioni.*"

<sup>12</sup>Si noti come, a differenza della riduzione della sanzione pecuniaria, non è ammesso invece il pagamento in misura ridotta (art. 10, comma 4 del Decreto). Tale divieto mira a garantire l'effettività della sanzione pecuniaria.

<sup>13</sup> In assenza di parametri normativamente fissati, dottrina e giurisprudenza hanno ritenuto che si debba fare riferimento a parametri fattuali empirici; pertanto, si è ritenuto che il requisito della "rilevante entità" possa essere desunto, oltre che dall'ammontare in sé del profitto, dalla natura e dagli introiti dell'attività d'impresa, ovvero rapportando il profitto conseguito, sotto forma di tangenti, all'ammontare delle commesse assunte dall'ente, ed infine dalle dimensioni aziendali e alla partecipazione a gare con assegnazione di appalti pubblici.

<sup>14</sup>Art. 20 "*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*"

La discrezionalità del giudice si limita alla scelta della sanzione interdittiva da applicare e della durata della stessa (variabile, salvo quanto previsto dall'art. 25 co. 5 del Decreto<sup>15</sup>, da tre mesi a due anni ai sensi dell'art. 13, comma 2, in base ai criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie); infatti, egli ha l'obbligo di irrogare la sanzione laddove riscontri le suddette condizioni.

Per quanto riguarda i criteri di scelta delle sanzioni interdittive, l'art. 14 stabilisce che queste hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Dall'applicazione di una sanzione interdittiva che può determinare anche l'interruzione dell'attività dell'ente potrebbe derivare un grave pregiudizio per la collettività o rilevanti ripercussioni sull'occupazione e sulle condizioni economiche del territorio<sup>16</sup>.

Pertanto, laddove sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, ai sensi dell'art. 15, il Giudice, quando ricorre almeno una delle condizioni sotto indicate, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente con la nomina di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura interdittiva che sarebbe stata applicata. Le condizioni elencate all'art. 15 prevedono che:

- l'ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione possa provocare un grave pregiudizio alla collettività (art. 15, comma 1 lett. a); ovvero
- l'interruzione dell'attività dell'ente possa provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15, comma 1 lett. b).

Il Decreto all'art. 16 prevede, seppure in un ambito circoscritto di operatività, la possibilità di applicare alcune sanzioni interdittive in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore:

- 1) 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 dell'esercizio dell'attività;
- 2) se l'ente è già stato condannato per almeno tre volte negli ultimi sette anni alla sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- 3) se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è

---

<sup>15</sup> Cfr. Parte Speciale A dedicata ai reati contro la pubblica amministrazione.

<sup>16</sup> La relazione ministeriale al Decreto precisa che *“Si tratta infatti di sanzioni particolarmente invasive e temute che, proprio per questo, la legge delega impone di applicare solo nei casi più gravi”*.

prevista la sua responsabilità è sempre disposta la interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Le sanzioni interdittive non si applicano ove ricorrano i presupposti dell'art. 12, comma 1 (l'autore ha commesso il reato nell'interesse prevalente proprio o di terzi con vantaggio minimo per l'ente; il danno patrimoniale è stato di particolare tenuità).

Inoltre, ai sensi dell'art. 17, le misure interdittive non si applicano neanche quando prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ricorrono le seguenti condizioni:

- 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;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede all'art. 18<sup>17</sup> la **pubblicazione della sentenza di condanna** che **può** essere disposta dal giudice in aggiunta alla sanzione interdittiva, qualora la ritenga utile nell'ottica della repressione del fatto illecito e della prevenzione rispetto a futuri illeciti dello stesso tipo.

L'art. 19<sup>18</sup> stabilisce una sanzione ulteriore di carattere obbligatorio che è sempre disposta con la sentenza di condanna: la **confisca del prezzo o del profitto di reato** fatta salva la parte che può essere restituita al danneggiato. L'obiettivo di tale norma è di compensare l'equilibrio economico violato.

Quando la società è responsabile in relazione a una pluralità di reati commessi con un'unica azione o omissione, oppure commessi nello svolgimento di una medesima attività e non sia stata ancora pronunciata sentenza (anche non definitiva) per alcuno di essi, l'ente potrà beneficiare del cumulo giuridico delle sanzioni pecuniarie di cui all'art 21 del Decreto. All'ente verrà pertanto

---

<sup>17</sup>Cfr. art. 18: "*La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. 2. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonche' mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. 3. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.*"

<sup>18</sup> Cfr. art. 19: "*Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.*"

applicata la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata sino al triplo. Per effetto di tale aumento la sanzione pecuniaria applicata non potrà essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.

Riguardo le sanzioni interdittive eventualmente applicabili, sempre nel caso di pluralità di illeciti, si applicherà soltanto la sanzione prevista per l'illecito più grave.

Quanto alla prescrizione delle sanzioni amministrative, esse si estinguono in cinque anni dalla data di consumazione del reato, salve interruzioni del periodo di prescrizione che fanno decorrere un nuovo termine quinquennale.

In realtà, stante l'infelice formulazione legislativa, è il caso di sottolineare che la causa estintiva attinge non solo la sanzione, ma anche l'illecito amministrativo, in quanto il riferimento alla consumazione del reato e l'indicazione di specifici atti interruttivi (individuati nella richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e nella contestazione dell'illecito amministrativo) rendono evidente che il meccanismo estintivo riguardi l'intera fattispecie di responsabilità da reato dell'ente e non già le mere conseguenze sanzionatorie. (Gip. Trib. Milano, 10 luglio 2012).

L'elemento di maggiore novità riguarda la previsione di cui al comma 4 dell'art. 22: nell'ipotesi in cui l'interruzione sia avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato *“la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio”*.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'ente (anche se in via cautelare durante il processo) costituisce reato. Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

All'accertamento di tale reato consegue anche l'applicazione di severe sanzioni amministrative a carico dell'ente nel cui interesse o a vantaggio del quale la trasgressione è stata commessa.

#### **1.4 - Le Linee Guida di Confindustria**

Al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'art. 6 terzo comma del Decreto prevede che le associazioni di categoria possano esercitare una funzione guida attraverso la realizzazione di appositi codici di comportamento.



In tale contesto, un gruppo di esperti di Confindustria ha elaborato le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*”, tenendo conto della varietà delle imprese associate in termini dimensionali e della specificità proprie dei vari settori industriali. Le linee guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, l'ultimo dei quali è del luglio 2014<sup>19</sup>.

Dette linee guida costituiscono, quindi, uno strumento di supporto metodologico e prendono in considerazione:

**a) l'identificazione dei rischi:** attraverso una mappatura delle "aree di rischio" cioè l'analisi dei settori e processi aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli illeciti previsti dal Decreto.

**b) la progettazione del sistema di controllo:** predisposizione di un sistema di controllo preventivo, realizzato attraverso la costruzione di un Modello organizzativo che preveda l'adozione di appositi protocolli che permette di ridurre ad un livello accettabile i rischi evidenziati.

Confindustria ha indicato tra gli strumenti necessari alla gestione del rischio l'adozione di un Codice Etico e di un sistema sanzionatorio interno, che funga da deterrente e che preveda l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di mancato rispetto delle misure previste dal Modello,<sup>20</sup> e tra gli strumenti necessari ad implementare un adeguato controllo, l'individuazione dei criteri per la scelta di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'impresa, che dovrà controllare l'efficacia, l'adeguatezza, l'applicazione e il rispetto del Modello, quindi vigilare sul suo effettivo funzionamento. Nel Modello vengono precisati i principali compiti dell'OdV al fine di garantire l'effettivo e continuo funzionamento del Modello stesso.

Il presente Modello è stato predisposto tenendo presenti le prescrizioni del Decreto e le linee guida elaborate da Confindustria.

---

<sup>19</sup>Tale ultimo aggiornamento è stato necessario per adeguare le linee guida alle modifiche legislative nel frattempo intervenute nel Decreto e per sviluppare ulteriori indicazioni in merito alla adozione dei modelli organizzativi da parte delle società appartenenti ad un gruppo.

<sup>20</sup> Tale sanzione disciplinare viene irrogata per la violazione della regola aziendale interna e non per la commissione del reato che eventualmente né consegue.

## **2. -La realtà aziendale di Sardinia Bio Energy**

### **2.1. – SBE all'interno del Gruppo Serramanna**

**Sardinia Bio Energy S.r.l.** è stata costituita in data 18 novembre 2004 e svolge la propria attività nel campo dei sistemi energetici sostenibili promuovendo anche lo sviluppo sociale, economico e civile del territorio.

SBE gestisce la centrale energetica sita in località Pimpisu, Comune di Serramanna (Medio Campidano) che, attraverso la combustione di biomasse vegetali, genera energia elettrica immessa su rete nazionale in alta tensione (150 KV).

La biomassa solida utilizzata da SBE (a questa fornita - giusto contratto quadro pubblicato il 26 ottobre 2013 dal Ministero Politiche Alimentari, Agricole e Forestali - dalla capogruppo Serramanna Energia S.p.a., da Società Agro Energetica s.r.l., Tecno Garden Service s.r.l., O.P. Le Rene), composta da materiale di origine vegetale destinato allo sviluppo di energia rinnovabile, proviene principalmente dalla Sardegna, oltre che dal resto del territorio italiano e da diversi Stati esteri.

SBE, inoltre, ha presentato domanda di rilascio della qualifica di impianto alimentato da fonti rinnovabili (IAFR) al Gestore dei Servizi Elettrici (GSE), il quale, riconoscendo in capo alla Società il possesso dei requisiti previsti dal Decreto MAP e MATT del 24 ottobre 2005, ha accolto detta richiesta (IAFR n. 1956) per il progetto del citato impianto.

Tale qualificazione è prerequisite indispensabile al fine dell'ottenimento dei **Certificati Verdi**, titoli negoziabili rilasciati dal GSE in misura proporzionale all'energia prodotta da un impianto qualificato IAFR, in numero variabile a seconda del tipo di fonte rinnovabile e di intervento impiantistico realizzato (nuova costruzione, riattivazione, potenziamento o rifacimento).

All'esito positivo della procedura di **qualifica IAFR**, infatti, il GSE ha rilasciato a SBE detti certificati ai sensi del D.lgs. n. 79/99 e successive modificazioni.

La centrale energetica dalla potenza lorda di 13.3 MWh elettrici è in funzione dal novembre 2009.

**SBE** fa parte del **Gruppo Serramanna**, costituito dalla Società madre, **Serramanna Energia S.p.a.** e da altre tre Società dalla stessa controllate Società Agro Energetica S.r.l., Afrika Bio Energy ltd. ed Eco Conglomerati S.r.l.

Le due Società che partecipano in modo sostanziale al processo produttivo sono Serramanna Energia S.p.a. e Sardinia Bio Energy S.r.l.

**Serramanna Energia S.p.A.**, la Società controllante del gruppo, nel processo produttivo si occupa principalmente dell'approvvigionamento di combustibile su rete locale, nazionale ed

estera, operando in prevalenza tramite terzisti locali e continentali; dal 2011 ha investito direttamente nell'acquisto di boschi e altre materie prime per garantire un flusso più costante di biomassa in entrata.

La società di avvale di una rete di procacciatori che tramite le loro conoscenze sul territorio o coadiuvati dal responsabile degli approvvigionamenti della Società ricercano biomassa nel territorio regionale e nazionale.

## **2.2. - I rapporti contrattuali tra SBE e Serramanna Energia S.p.a. e l'organizzazione aziendale del Gruppo**

Come anticipato nel paragrafo che precede, la partecipazione al sistema produttivo del Gruppo risulta essere così ripartita: **Serramanna** si occupa esclusivamente dell'approvvigionamento della biomassa, mentre **SBE** gestisce la centrale e gli impianti di produzione di energia (sia elettrica che termica) mediante l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili.

Sussiste, quindi, un sistema di complementarietà delle attività in concreto esercitate che da sempre ha assicurato la massima efficienza per il conseguimento degli obiettivi sociali prefissati<sup>21</sup>.

Al fine di una corretta valutazione del *risk assessment*, occorre analizzare nel dettaglio l'ambito di competenza attribuito rispettivamente alle due Società.

In particolare, una volta delimitati i settori in cui SBE e Serramanna impiegano le proprie risorse e prestano la rispettiva attività, risulterà più agevole l'individuazione delle aree di rischio circoscrivibili alle due Società e i *process owners* direttamente coinvolti.

Sotto questo profilo, e prima di procedere ad una disamina dell'approccio metodologico utilizzato per la formazione del presente Modello, è necessario accennare ai rapporti contrattuali intercorrenti tra SBE e Serramanna.

In primo luogo, deve rilevarsi che tali accordi nascono dall'esigenza della capogruppo di concentrare le proprie risorse principalmente sulla ricerca e commercializzazione delle biomasse e di altre fonti energetiche rinnovabili; al contempo, però, Serramanna, ha la necessità di avvalersi di fornitori dotati delle risorse funzionali a detta attività d'impresa, con riferimento, in particolare, al settore dei trasporti ed a quello dei servizi.

---

<sup>21</sup> Tale sinergia è confermata, tra l'altro, dalla conclusione di specifici rapporti contrattuali tra le due Società. In particolare, si tratta di un **contratto di somministrazione** con cui Serramanna si impegna a fornire biomassa in favore di SBE, in misura proporzionale al fabbisogno di quest'ultima; un **contratto di comodato gratuito** con cui Serramanna concede a SBE beni immobili e beni strumentali oggetto di due rapporti di leasing tra la Capogruppo e la Banca Carige S.p.A., su preliminare consenso scritto di quest'ultima, beni che andranno impiegati presso la centrale elettrica condotta e gestita da SBE in località Pimpisu (VS).

Con riferimento a quest'ultimo profilo, essendo SBE in grado di fornire i servizi di cui Serramanna ha bisogno, SBE si è contrattualmente impegnata a provvedere alla:

- gestione dei rapporti con il personale, con inclusione degli aspetti contabili, economici, giuridici, assicurativi, previdenziali e sociali e facoltà di assistere la capogruppo davanti agli istituti Previdenziali, Assicurativi, Ispettivi del Lavoro;
- gestione amministrativa ed operativa delle relazioni anche contrattuali tra la capogruppo e i fornitori di beni e servizi (es. Istituti di Credito, consulenti, fornitori di beni strumentali alla conduzione dell'azienda);
- tenuta e gestione degli archivi documentali ed informatici di Serramanna;
- tenuta e conservazione dei libri obbligatori, delle scritture contabili e della documentazione avente valore e rilievo fiscale per la capogruppo;
- predisposizione, tenuta e conservazione di qualsiasi dichiarazione e comunicazione avente valore o rilievo fiscale per Serramanna, ai fini delle imposte dirette e indirette e di qualsiasi altra tassa o contributo;
- qualunque attività di carattere amministrativo od operativo funzionale o direttamente connessa alla conduzione dell'azienda della capogruppo.

Emerge con evidenza l'impatto di tale accordo sull'analisi svolta per la formazione del presente Modello.

Da una prima verifica del *risk assessment*, è stato rilevato che le attività aziendali rispettivamente svolte dalle due Società sono accomunate dal rischio di commissione delle medesime ipotesi di reato previste dal Decreto<sup>22</sup>.

Il nuovo rapporto contrattuale, però, introduce un elemento differenziante.

Trattasi della quantificazione, in termini probabilistici, del rischio di manifestazione dei reati predetti che espone maggiormente SBE rispetto alla capogruppo Serramanna.

A titolo esemplificativo, con riferimento alle fattispecie di cui all'art. 25-ter del Decreto, poiché la tenuta dei libri obbligatori, contabili e di ogni altra documentazione attinente alla gestione patrimoniale, contabile e amministrativa della capogruppo è approvata, gestita e determinata dalla *governance* di SBE (in virtù del rapporto contrattuale di cui sopra), il rischio di commissione dei reati *de quibus* – quanto alla individuazione delle aree a rischio - grava in maggior misura su SBE piuttosto che su Serramanna.

---

<sup>22</sup>A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, ci si riferisce alle fattispecie di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-ter, del D.lgs. n. 231/2001.

Alla luce delle considerazioni esposte e al fine di scongiurare la consumazione dei reati il cui rischio orbita su entrambe le Società, sono stati individuati specifici sistemi comportamentali nella Parte Speciale del Modello, in relazione a ciascuna ipotesi di reato che si ritiene configurabile.

Tali premesse sono imprescindibili in quanto presupposto oggettivo per procedere all'analisi della c.d. "ripartizione del rischio" di commissione dei reati che, come rilevato, si atteggia in maniera differente sulle due Società.

### **2.3. - La scelta del Gruppo**

Nonostante la legge non imponga una specifica soluzione organizzativa<sup>23</sup>, il Gruppo ha ritenuto comunque indispensabile che le due società principali coinvolte nel processo produttivo, Serramanna e SBE, provvedessero ciascuna all'adozione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme alla disciplina dettata dal Decreto; ciò al fine di garantire all'interno di tutta la realtà aziendale un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legalità, legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività produttiva.

Per tale ragione, seppure con la possibilità per la capogruppo di indicare una struttura comune del codice di comportamento, dei principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi, le singole società provvederanno a nominare un proprio autonomo Organismo di Vigilanza con composizione diversa.

Ovviamente, con riferimento a quanto rappresentato *supra*, si presterà particolare attenzione ai processi integrati che coinvolgono le due società ed alle attività affidate dalla capogruppo prevedendo specifici presidi, rapporti informativi e canali di comunicazione.

La scelta di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo corrisponde all'esigenza del Gruppo di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore per i propri azionisti e di rafforzare le competenze nazionali e internazionali nei diversi settori di *business*.

SBE, conformemente alla politica del Gruppo, ha quindi deciso di avviare un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo, ed adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto, nella convinzione che il Modello costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto del Gruppo affinché tengano

---

<sup>23</sup> Nel medesimo senso si esprimono le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231" emanate da Confindustria ed aggiornate al luglio 2014.

comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

### **3. - Il processo di adozione del Modello. Approccio metodologico preliminare**

Come anticipato, ai sensi dell'art. 7 del Decreto, *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”*.

L'impostazione del progetto volto alla redazione ed implementazione del Modello ha comportato la costituzione di un *team* di progetto coordinato da un responsabile, per l'individuazione delle fasi, delle modalità, dei tempi, delle risorse e dei soggetti da coinvolgere nelle attività.

Il progetto di adozione del Modello ha contemplato una fase preparatoria che si è concretata nell'accurata analisi della realtà organizzativa aziendale esistente.

#### **3.1. -Analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree potenzialmente a rischio (*as is analysis*)**

In questa fase sono state preliminarmente raccolte la documentazione e le informazioni utili alla macro definizione delle attività svolte dalla Società e del suo assetto organizzativo.

A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni hanno in particolare riguardato:

- i settori economici ed il contesto in cui la SBE opera;
- le modalità tipiche di conduzione del *business*;
- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con terzi soggetti privati e pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali o presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo;
- I rapporti contrattuali con altre Società del Gruppo.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente la Società e gli *output* del progetto è stata archiviata e resa disponibile in uno specifico archivio consultabile dal Responsabile di Progetto e dai componenti dell'OdV.

Attraverso l'analisi della documentazione sono stati individuati, in via preliminare, i processi sensibili e le funzioni aziendali/aree organizzative coinvolte, nonché la misura e le modalità di tale coinvolgimento.

Nell'ambito di tali verifiche sono stati anche individuati i referenti ed i soggetti coinvolti per ciascun processo sensibile (*key officer*) per la successiva fase di indagine.

### **3.2. - Predisposizione delle schede di rilevazione**

Successivamente alla prima analisi "desk", si è proceduto ad effettuare delle interviste ai soggetti che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale (c.d. *key officer*), individuati nella fase precedente, al fine di cogliere gli aspetti salienti del ruolo/funzione e del/dei relativi processi di competenza, ovvero i processi (o fasi di essi) in cui la funzione/area/posizione organizzativa è coinvolta.

Con riferimento ad ogni funzione/area/posizione organizzativa sono stati indagati in particolare i seguenti elementi:

- organizzazione interna;
- grado di autonomia finanziaria;
- principali attività svolte dalla funzione o di cui essa è responsabile;
- livello di proceduralizzazione delle attività ed esistenza di linee guida comportamentali;
- attività formativa ed informativa prevista;
- attività di controllo effettuate sulle attività svolte dalla funzione;
- procedura di comunicazione di dati e informazioni verso la direzione dell'area organizzativa interessata e i vertici aziendali;
- modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni.

Con riferimento invece ad ogni processo in esame sono stati rilevati, in particolare, i seguenti aspetti:

- chi svolge ogni singola attività rilevante del processo e chi è il soggetto qualificabile come c.d. *process owner*;
- quali sono le informazioni di input del processo e chi le fornisce;
- quali sono le decisioni rilevanti che possono/devono essere prese lungo il processo e come sono documentate;



- quali sono le informazioni prodotte (output) dal processo;
- come è gestito l'archivio di tutta la documentazione prodotta;
- chi ha la delega per firmare i documenti formali emessi nel corso del processo;
- quali sono e come vengono svolti i controlli interni, sistematici e/o occasionali, previsti nello sviluppo del processo;
- chi svolge tale attività di controllo e come viene documentata;
- quali sono stati i risultati di eventuali ispezioni occasionali o istituzionali svolte da funzionari pubblici o da soggetti terzi;
- quali sono gli indicatori (economici, quantitativi, strategici) più significativi per stabilire il livello di rilevanza connesso al singolo processo e qual è la loro quantificazione (in termini di valore, di numerosità o di ricorrenza).

Le informazioni rilevate a livello di singoli *process owners* sono state classificate in relazione ai processi sensibili identificati, che sono stati quindi approfonditi ed eventualmente integrati.

Per ciascun processo è stata predisposta un'apposita scheda di rilevazione e formalizzazione delle informazioni. I documenti predisposti sono stati condivisi con i rispettivi *process owners*, così come identificati nelle suddette schede di rilevazione coadiuvati dal team di progetto.

### **3.3. - Completamento dell'analisi di *risk assessment* e individuazione delle criticità (*gap analysis*)**

Sulla base della rielaborazione delle schede di rilevazione e di un confronto con i singoli *process owners*, per eventuali integrazioni/precisazioni, in questa fase si è completata l'analisi di *risk assessment*, avviata nelle precedenti fasi e finalizzata a:

- effettuare una valutazione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi-reato previsti dal Decreto;
- esprimere una valutazione del sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso.

L'analisi e la valutazione di *risk assessment* si è incentrata sulla definizione delle specifiche fattispecie di reato potenzialmente associabili a ciascuna area/ambito organizzato, per le principali delle quali sono state ipotizzate a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, alcune delle possibili modalità attuative dei reati.

In seconda battuta è stato quindi analizzato il sistema di controlli interni riferibile a ciascun processo sensibile, confrontandolo (c.d. *gap analysis*, letteralmente analisi del differenziale, con la quale si identifica la distanza che intercorre tra la situazione attuale e quella ideale) con il sistema di

controllo ottimale desumibile dal Decreto e dalle Linee di Confindustria, nonché dalla *best practice* affermatasi in materia.

In particolare, sono state indagate la previsione, l'effettiva applicazione ed adeguatezza delle seguenti tipologie di controlli:

- controlli attinenti l'area dei poteri e delle responsabilità;
- controlli attinenti l'organizzazione;
- controlli informatizzati;
- altre tipologie di controlli.

Gli output del processo di *risk assessment*, le tipologie di controlli investigati e i risultati della *gap analysis* sono formalizzati nelle schede di rilevazione, a disposizione nell'archivio.

Si è dunque passati all'individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate, valutando e condividendo gli interventi migliorativi necessari per ridurre ad un livello considerato ragionevole i *gap* rilevati, in funzione di un'analisi di costo-beneficio che ha considerato da un lato i costi, anche organizzativi, legati all'azzeramento dei *gap* e, dall'altra, il beneficio alla luce dell'effettiva consistenza del rischio di commissione dei reati correlati.

Tre finalità principali hanno in particolare guidato questa attività:

- ridurre la possibilità che siano commessi i reati previsti dal Decreto;
- mantenere "snello" il processo, ovvero garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna criticità rilevata, è stato quindi identificato:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il *gap*);
- il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento / lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

Tali elementi sono stati formalizzati in un documento denominato *action plan*.

I contenuti di tale documento, nella sua ultima versione aggiornata, sono stati oggetto di condivisione con gli organi dirigenti.

La documentazione predisposta nell'ambito delle attività di *risk assessment* sopra descritte al fine della formalizzazione delle analisi e valutazioni condotte è disponibile presso l'archivio.

## **4. - Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di SBE**

### **4.1. - Finalità del Modello**

Il Modello costituisce uno strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati ed ha la fondamentale funzione di configurare un sistema organico di prescrizioni e di strumenti organizzativi di controllo volto prevenire o se del caso a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il sistema organizzativo rappresentato dal Modello di gestione e controllo ha l'obiettivo di prevenire e sanzionare possibili comportamenti che di per sé costituiscono un rischio di commissione di una delle fattispecie di reato di cui al Decreto.

Le finalità del Modello sono pertanto identificabili:

- nello strutturare un adeguato sistema di prevenzione e controllo per prevenire il rischio di commissione dei reati realizzabili nella realtà aziendale nello svolgimento delle attività della Società;
- nell'informare in modo completo, esaustivo e costante i lavoratori dipendenti di SBE e in generale tutti i soggetti che a qualsiasi titolo operano per conto di SBE nelle aree di rischio dell'attività aziendale che la violazione delle disposizioni del Modello può determinare l'irrogazione di una sanzione nei loro confronti e a carico della Società (a titolo di responsabilità amministrativa di cui al Decreto);
- nell'affermare che SBE non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui SBE intende attenersi;
- nel censurare effettivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Per l'implementazione del Modello è stato previsto un sistema strutturato ed organico di protocolli e di relative attività di controllo volto a:

- individuare nell'attività aziendale di SBE le aree di rischio (e i relativi processi);
- regolamentare le procedure e attività interne per prevenire la realizzazione dei reati di cui al Decreto. Tale regolamentazione si integra con l'adozione del Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità deontologiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;

- creare un sistema di deleghe e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni e delle correlate responsabilità;
- adottare procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative e di controllo nelle aree di rischio;
- definire in modo specifico e puntuale le funzioni e le responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa della Società, con l'indicazione delle deleghe di funzioni interne e delle procure a rappresentare la Società verso l'esterno che possa garantire il mantenimento di una adeguata segregazione delle competenze;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuire all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento ove necessario.

#### **4.2. - La natura del Modello e i rapporti con il Codice Etico**

SBE ha adottato il c.d. Codice Etico, documento diffuso all'interno dell'organizzazione aziendale e comunicato ai propri interlocutori, nel quale ha formalizzato i principi di deontologia, i diritti, i doveri e le responsabilità che caratterizzano l'esistenza e improntano in via generale l'attività della Società.

Il Codice Etico ispira tutta l'attività aziendale e i suoi principi costituiscono la base etica delle procedure e dei protocolli previsti dal presente Modello, di cui costituisce parte integrante.

Il Modello di organizzazione e controllo previsto dal Decreto è volto a fornire le regole di condotta e le informazioni necessarie a prevenire la realizzazione di specifiche fattispecie di reato e a disciplinare le modalità di gestione di un tale evento; il Codice Etico contiene la formalizzazione dei principi deontologici che improntano in via generale l'attività della Società e dei propri dipendenti.

Per la violazione delle norme del Codice Etico, come per la violazione delle procedure previste dal Modello, è previsto un sistema sanzionatorio interno.

#### **4.3. - La struttura del Modello. La Parte Generale, l'individuazione delle fattispecie di reato rilevanti e le Parti Speciali**

Il Modello si compone, in primo luogo, della presente Parte Generale, nella quale sono illustrati i principi normativi che hanno ispirato la sua adozione, le metodologie utilizzate nella sua redazione, gli organi deputati alla sua attuazione e il sistema sanzionatorio che ne garantisce il rispetto.

Il sistema di protocolli che disciplinano l'attività aziendale trova spazio nelle diverse Parti Speciali, dedicate ciascuna ad un tipo/gruppo di reati previsti dal Decreto.

L'analisi della realtà societaria, aziendale e organizzativa di SBE ha consentito di ritenere del tutto improbabile la commissione nell'ambito dell'attività azienda le svolta di alcune tipologie di reati previsti dal Decreto. Si è quindi deciso di escludere dalla valutazione delle aree a rischio e quindi dalla disciplina del Modello i reati di falso nummario *ex art. 25-bis* del Decreto; i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico *ex art. 25-quater*; le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili *ex art. 25-quater.1*; i reati contro la personalità individuale (riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, pornografia e prostituzione minorile) *ex art. 25-quinquies*; i reati di violazione del diritto di autore *ex art. 25-novies*; i reati di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope *ex D.P.R. 309/90* e i reati di "razzismo e xenofobia" *ex art. 25-terdecies*<sup>24</sup> e di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati *ex art. 25-quaterdecies*<sup>25</sup>, di recente introduzione tra i reati presupposto della responsabilità dell'ente.

I fatti di reato ritenuti, viceversa, possibilmente interferenti con l'attività aziendale, in considerazione del contesto imprenditoriale nel quale opera la Società, sono stati individuati nei seguenti:

- i reati contro la pubblica amministrazione di cui all'artt. 24 e 25 del Decreto;
- i reati in tema di criminalità informatica di cui all'art. 24-*bis*;
- i reati di criminalità organizzata di cui all'art. 24-*ter*;
- i reati contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-*bis.1*;
- i reati societari di cui all'art. 25-*ter*;
- dei reati c.d. di *marketabuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato) di cui all'art. 25-*sexies*;

---

<sup>24</sup>Si precisa a tal proposito che l'articolo 3 della legge 13 ottobre 1975, n. 654 è stato abrogato ad opera dell'articolo 7, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21; il contenuto dell'articolo abrogato è stato trasposto all'interno del codice penale all'articolo 604-*bis*, a sua volta inserito dall'art. 2, sezione I-*bis* del medesimo Decreto Legislativo.

<sup>25</sup>Articolo inserito dall'articolo 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39.

- i reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-*septies*;
- i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, e autoriciclaggio di cui all'art. 25-*octies*;
- induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci nei confronti dell'Autorità Giudiziaria di cui all'art. 25-*decies*;
- i reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies*;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-*duodecies*;
- reati tributari di cui all'art. 25-*quinquiesdecies*<sup>26</sup>.

#### **4.4. - Destinatari del Modello**

I contenuti e i principi del presente Modello sono destinati e indirizzati agli organi societari, ai loro componenti, ai dipendenti, ai consulenti esterni, ai fornitori, agli appaltatori, ad altri collaboratori, oltre che ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle predette categorie.

Il Modello viene diffuso a tali soggetti di modo che costoro possano attenersi alle disposizioni dello stesso.

SBE si dissocia da qualsiasi comportamento in contrasto con la legge o con le disposizioni del Modello, qualunque sia l'interesse che tale comportamento mira a realizzare.

##### **4.4.1. - Diffusione del Modello**

SBE, al fine di assicurare l'efficacia del Modello, intende promuovere la divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendenti, operano per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo in forza di rapporti contrattuali.

La piena e corretta conoscenza delle procedure, delle regole di condotta e dei sistemi di controllo da parte delle risorse umane attuali, ma anche di quelle future, è di primaria importanza e sarà attuata mediante un'attività di comunicazione e formazione diversificata a seconda dei Destinatari cui si rivolge tenendo conto di posizioni, mansioni e ruoli ricoperti dai suddetti soggetti nelle attività sensibili.

---

<sup>26</sup> Articolo inserito dall'[articolo 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124](#), convertito con modificazioni dalla [Legge 19 dicembre 2019, n. 157](#).

Detta attività sarà improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di favorire il pieno rispetto delle disposizioni aziendali e delle norme etiche che dovranno essere la fonte d'ispirazione dei comportamenti dei soggetti interessati.

#### **4.4.2.- Attività di formazione e informazione**

Per assicurare un'effettiva conoscenza del Modello, il Consiglio di Amministrazione ne comunica formalmente l'adozione alle diverse categorie di Destinatari individuando anche la miglior modalità attraverso la quale operare l'informazione, ad esempio tramite strumenti informatici (tipo Intranet), o consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o mediante la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del responsabile della funzione di riferimento.

Successivamente all'approvazione del Modello, agli attuali dipendenti ed in seguito a tutti i nuovi assunti all'atto di accettazione della proposta di assunzione (compresi i lavoratori interinali/somministrati), sarà richiesto di sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello, di impegno ad osservarne le prescrizioni e una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico, con l'avvertenza che la violazione delle norme ivi contenute sarà in ogni caso considerato illecito disciplinare.

Detto contenuto dovrà essere inserito anche nella lettera di incarico o nel contratto che comporti la costituzione di una forma di partnership e consulenza, nonché nei contratti con i fornitori e gli appaltatori.

I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Modello e del Codice Etico.

Il presente documento ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun Dirigente 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.

Si ritiene, altresì, necessario che tutti i fornitori di SBE o comunque del Gruppo Serramanna autocertifichino di non essere stati condannati e di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D. Lgs 231/2001.

In caso di revisioni o di aggiornamenti significativi del Modello, SBE provvederà a darne debita comunicazione a tutti i Destinatari nei modi che riterrà più adeguati alla garanzia della sua osservanza.

Inoltre, il Modello è reso disponibile attraverso modalità che il Consiglio di Amministrazione riterrà più opportune (ad esempio la diffusione sul sito internet, copia cartacea a disposizione presso ciascuno stabilimento, affissione in bacheca, intranet, comunicazione per posta elettronica).

SBE curerà l'organizzazione di iniziative di formazione, 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 contenuti nel Codice Etico.

La formazione verrà, altresì, differenziata, nei contenuti, 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.

La comunicazione e la formazione dei Destinatari mirano a fornire un quadro esaustivo della nuova disciplina in tema di responsabilità amministrativa, nonché dei contenuti e dei principi sui quali si fonda il Modello.

Si procederà all'organizzazione di sessioni di formazione del personale, differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in relazione alle aree aziendali di appartenenza dei Destinatari.

Le sessioni di formazione sono obbligatorie e, infatti, l'assenza ingiustificata verrà sanzionata secondo il sistema disciplinare previsto dal Modello.

Di tale attività dovrà esserne tenuta puntuale registrazione (ad esempio, attraverso la sottoscrizione di verbali ad opera dei partecipanti, la compilazione di questionari oppure certificando la presenza dei Destinatari mediante il rilascio di attestati di partecipazione).

Nel caso di nuove assunzioni in organico successivi all'adozione del Modello è prevista la consegna di set informativo composto da copia del Modello, copia del Codice Etico, CCNL, e/o di un corso formativo.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante aggiornamento.

#### **4.5. - Adozione, modifiche e integrazioni del Modello**

Il Decreto prevede che sia l'*organo dirigente* ad adottare il Modello di organizzazione, di gestione e controllo (art. 6), demandando ad ogni ente l'individuazione del proprio organo deputato a tale compito.

SBE ha individuato nel Consiglio di Amministrazione della Società l'*organo dirigente* deputato all'adozione del Modello.



Ogni modifica ed integrazione di carattere sostanziale del modello di gestione e controllo è rimessa alla competenza del CdA su indicazione dell'OdV, secondo le procedure disciplinate dal paragrafo 7 del presente Modello.

## 5. - Organismo di Vigilanza

### 5.1. - Costituzione dell'OdV

Il Decreto prevede la creazione di un organismo dotato di poteri autonomi e che sia deputato esclusivamente a vigilare sulla effettiva operatività e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento (art. 6 comma 1, lett. b): l'Organismo di Vigilanza (OdV).

*“L'organismo di controllo, per essere funzionale alle aspettative, deve necessariamente essere dotato di indispensabili poteri di **iniziativa, autonomia e controllo**. Evidente, infatti, che al fine di garantire efficienza e funzionalità l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche. Al riguardo appare auspicabile che si tratti di un organismo di vigilanza formato da soggetti non appartenenti agli organi sociali, soggetti da individuare, eventualmente ma non necessariamente, anche in collaboratori esterni, forniti della necessaria professionalità, che vengano a realizzare effettivamente 'quell'organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo’”<sup>27</sup>.*

La normativa si limita a prescrivere che l'OdV sia un organismo interno all'ente, lasciando a quest'ultimo la scelta sulla sua composizione, collegiale o monocratica; le Linee Guida di Confindustria e alcune pronunce giurisprudenziali<sup>28</sup> indicano la struttura di tipo collegiale come più adeguata a una realtà aziendale di medie-grandi dimensioni, riservando la composizione monocratica alle realtà aziendali più piccole. *“Indubbio che per enti di dimensioni medio grandi la forma collegiale si impone, così come si impone una continuità di azione, ovvero sia un impegno esclusivo sull'attività di vigilanza relativa alla concreta attuazione del modello.”*<sup>29</sup>

Alla luce di questi elementi e considerando che SBE è una realtà di piccole dimensioni che opera in unico sito produttivo, il Consiglio di Amministrazione della SBE ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza monocratico.

Come detto, il Decreto richiede che la società *“si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno”*.

Le linee guida di Confindustria indicano i requisiti fondamentali dell'Organismo di Vigilanza in (a) autonomia e indipendenza, (b) professionalità e (c) continuità di azione.

---

<sup>27</sup> Tribunale Penale di Roma, ordinanza 4 aprile 2003.

<sup>28</sup> Il Tribunale Roma ha evidenziato che *“per garantire la massima efficienza del controllo, l'organo a ciò deputato deve risultare privo di compiti di amministrazione attiva e di alcun vincolo gerarchico con altri organi societari”* (Tribunale Penale di Roma, ordinanza 4 aprile 2003).

<sup>29</sup> Sulla collegialità: *“la composizione dell'OdV, in relazione ai requisiti indicati dal Decreto, alle soluzioni prospettate nelle Linee Guida di Confindustria ed altre associazioni nonché agli indirizzi giurisprudenziali, dovrebbe privilegiare, tenendo conto della realtà aziendale, la nomina di un organo collegiale di tre componenti, di cui, preferibilmente due esterni esperti in diritto penale dell'impresa e del D. Lgs 231/2001, in tecniche di rilevamento frodi, in procedure aziendali e di organizzazione societaria, ...”* (Tribunale Penale di Roma, ordinanza 4 aprile 2003).

(a) Autonomia e indipendenza

L'OdV riporta direttamente e unicamente al Consiglio di Amministrazione e, per poter garantire una totale autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, non vi sono vincoli gerarchici o legami tra l'Organismo e le strutture operative della Società. Secondo le Linee guida di Confindustria *“La posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente). Tali requisiti sembrano assicurati dall'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.”* Ne consegue che soltanto il CdA potrà sindacare le attività poste in essere dall'OdV quale responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello. Le Linee Guida prevedono anche che non sia attribuito all'OdV alcun compito che possa in qualsiasi modo renderlo partecipe delle decisioni operative dell'ente minandone l'obiettività di giudizio.

(b) Professionalità

Le linee guida di Confindustria identificano quali elementi necessari a soddisfare il requisito di professionalità il fatto che l'OdV posseda un *bagaglio di strumenti e tecniche* per svolgere efficacemente l'attività assegnata.

Nello specifico, sono richieste competenze nel campo statistico e nella valutazione dei rischi, senza sottovalutare le conoscenze aziendalistiche, contabili e giuridiche.

Occorre, altresì, che l'OdV posseda padronanza della disciplina in materia ambientale, in particolare nella gestione dei rifiuti (principalmente biomassa vegetale), di cui alla normativa prevista dal D. Lgs. n. 152/2006.

Un requisito siffatto è imprescindibile in ragione dello specifico settore in cui SBE presta la propria attività d'impresa.

(c) Continuità di Azione

Secondo le Linee Guida, al fine di garantire l'efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

## 5.2. - Nomina e cessazione dall'ufficio dei membri dell'OdV. Cause di ineleggibilità e decadenza

L'Organismo di Vigilanza di SBE è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La nomina dell'OdV viene perfezionata con una dichiarazione del soggetto nominato di accettazione mediante sottoscrizione dell'estratto della delibera del CdA, ovvero resa direttamente a verbale del CdA.

La composizione dell'OdV di SBE è stabilita con delibera del Cda, tenendo conto dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità di cui *infra*.

L'OdV rimane in carica per la durata di tre anni.

Con la delibera di nomina il Consiglio di Amministrazione determina la retribuzione del membro dell'OdV. Tale retribuzione rimarrà invariata per l'intera durata dell'incarico.

Possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza soggetti che siano in possesso dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, e per i quali non sussistano le seguenti cause di ineleggibilità o incompatibilità:

- presenza di cause di ineleggibilità o decadenza previste per gli amministratori di società dall'art. 2382 del codice civile<sup>30</sup>;
- presenza di sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del CdA, con soggetti apicali in genere, con sindaci e con revisori di SBE e della sua controllante;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

Al momento dell'accettazione dell'incarico, il soggetto nominato membro dell'OdV deve esplicitamente dichiarare l'inesistenza di alcuno dei suddetti motivi di ineleggibilità o incompatibilità.

Al sopraggiungere di una giusta causa, il CdA può revocare la nomina del membro dell'OdV, provvedendo nel più breve tempo possibile alla nomina di altro soggetto.

Per “giusta causa” di revoca della nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

---

<sup>30</sup>Cfr. art. 2382 c.c.: “non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi”

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti;
- il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale riepilogativa annuale sull'attività svolta; l'omessa redazione del piano delle attività; l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6 del Decreto; l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza; la violazione dell'obbligo di riservatezza; mancata partecipazione alle adunanze dell'OdV per tre sedute consecutive;
- la sopraggiunta necessità di riorganizzazione della Società.

### **5.3. - Funzioni e poteri dell'OdV**

Le principali funzioni dell'OdV sono:

- vigilare sulla concreta efficacia e capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- vigilare sull'osservanza del modello da parte dei Destinatari;
- verificare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto dal Modello;
- verificare l'opportunità di modificare/aggiornare il modello al mutare delle condizioni aziendali o del quadro normativo di riferimento.
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente le violazioni accertate del Modello al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

Più nel dettaglio all'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:

1. pianificazione e attivazione delle necessarie procedure di controllo delle attività. In tal modo si avrà il duplice effetto di tenere aggiornata la mappatura delle attività potenzialmente interessate dai reati e verificare gli atti e le operazioni posti in essere nell'ambito di tali aree (c.d. Aree di Rischio);

2. accesso, con cadenza regolare, agli archivi delle funzioni coinvolte nelle Aree di Rischio e alle procedure informatiche di supporto alle Aree di Rischio, al fine di verificare, a campione, che le procedure stabilite per tali aree siano rispettate;
3. al fine di poter facilitare la funzione sub (1) e (2), coordinamento con le altre funzioni aziendali dalle quali l'OdV viene costantemente informato tramite l'attività di reportistica e apposite riunioni sull'evoluzione delle attività nelle Aree di Rischio;
4. svolgimento di indagini interne e attività ispettive che si rendano eventualmente necessarie nell'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e delle procedure stabilite o, più in generale, di specifiche situazioni a rischio di commissione reato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
5. raccolta, elaborazione e tenuta delle informazioni rilevanti in ordine all'attuazione e rispetto del Modello, nonché controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
6. monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni;
7. aggiornamento della lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o rese disponibili dalle funzioni aziendali;
8. con l'ausilio delle funzioni aziendali interessate, periodica verifica dell'idoneità e coerenza con la normativa di riferimento dell'eventuale sistema di deleghe e procure in essere<sup>31</sup>;
9. promozione di opportune iniziative volte a far sì che il Modello sia conosciuto e compreso dai dipendenti. In particolare, l'OdV provvederà a coordinarsi con i responsabili per la definizione dei programmi di formazione del personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti, al fine di fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, inclusa la predisposizione della documentazione organizzativa

---

<sup>31</sup>A proposito delle deleghe di poteri: *In materia ambientale, per attribuirsi rilevanza penale all'istituto della delega di funzioni, è necessaria la compresenza di precisi requisiti: a) la delega deve essere puntuale ed espresa, con esclusione in capo al delegante di poteri residuali di tipo discrezionale; b) il delegato deve essere tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato per lo svolgimento del compito affidatogli; c) il trasferimento delle funzioni delegate deve essere giustificato in base alle dimensioni dell'impresa o, quantomeno, alle esigenze organizzative della stessa; d) la delega deve riguardare non solo le funzioni ma anche i correlativi poteri decisionali e di spesa; e) l'esistenza della delega deve essere giuridicamente provata in modo certo. (Fattispecie nella quale la Corte ha considerato inefficace l'atto di delega conferito ad un proprio dipendente dall'imputato, titolare di un impianto di produzione di rifiuti speciali non pericolosi, in quanto mancante dei predetti requisiti)* (Cass. Pen. Sez III, 11 febbraio 2008 n. 6420)

contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;

10. verifica della rispondenza alle disposizioni del Decreto degli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reato (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.);
11. laddove l'OdV riscontri esigenze di adeguamento del Modello anche dovute a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno, provvederà a proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello;
12. coordinamento e cooperazione con soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
13. controllo delle operazioni svolte dagli organi di *governance* e dai dirigenti mediante verifica dei verbali delle riunioni del C.d.A., ovvero tramite immediata attività di *reporting* all'OdV sulle operazioni aziendali che interessano le aree di rischio.

Per permettere all'OdV di svolgere le suddette funzioni il CdA attribuisce a tale organo i seguenti poteri:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

L'OdV dispone di autonomia di spesa nell'ambito di un budget annuale stabilito dal CdA idoneo e sufficiente a garantire l'efficace svolgimento in via autonoma delle proprie funzioni.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV ha comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o di consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvede a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse, le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso, il funzionamento della reportistica da e verso l'Organismo, nel rispetto di quanto previsto dal Modello.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV prevede dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il collegio sindacale;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- gli attori rilevanti in tema di flussi informativi nei confronti dell'OdV, secondo quanto previsto nel paragrafo seguente.

L'OdV disciplina le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvede a dotarsi di un Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare al Consiglio di Amministrazione.

#### **5.4. - Obblighi di informazione verso l'OdV**

Nell'ottica di agevolare la sua attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (d'ora in avanti "Segnalazioni");



- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in Informazioni Generali e Informazioni su Operazioni Sensibili).

Come sopra indicato, è consentito all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Tutti i Destinatari devono tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello.

Tali Segnalazioni devono essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area; esse potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello vigente.

Qualora le violazioni, anche presunte, riguardino l'organizzazione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, è facoltà anche dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, laddove tale funzione non sia svolta da un soggetto rientrante tra i Destinatari del Modello, di inviare le relative Segnalazioni all'OdV.

Al ricevimento di una Segnalazione riguardante una violazione del Modello rilevante ai fini della sicurezza e salute sul lavoro, sarà onere dell'OdV verificare che il mittente abbia precedentemente o contestualmente informato anche il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Qualora il mittente della Segnalazione suddetta non vi abbia già provveduto, l'OdV provvederà ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

In ogni caso al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili, le quali, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e, più in generale, le 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 di cui al Decreto;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in relazione con ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto;

- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento alle violazioni del Modello e del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate (*ivi* compresi i provvedimenti adottati nei confronti dei dipendenti e degli altri destinatari delle relative norme) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (ad esempio, cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile;
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

Le Segnalazioni e le Informazioni Generali, salvo quanto specificato di seguito in riferimento alle Informazioni a cura dei *Process Owner* riguardanti le Operazioni Sensibili, devono essere effettuate in forma scritta, utilizzando un indirizzo e-mail dedicato(odv.sbe@gmail.it).

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, la Società garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone ingiustamente accusate con dolo o colpa grave.

L'OdV valuta le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo a svolgere ogni opportuna indagine - anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione – e dando comunicazione dell'attività svolta al Consiglio di

Amministrazione nell'ambito del processo di reportistica (al riguardo, si rimanda al paragrafo seguente).

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito dei Processi Sensibili di cui alla Parte Speciale i membri del CdA o i responsabili di funzione vengono qualificati come *Process Owner* e sono tenuti a trasmettere all'OdV le Informazioni su Operazioni Sensibili realizzate.

Data la natura trasversale delle aree rilevanti in tema di reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, come meglio esplicitato nella relativa Parte Speciale del Modello, assumono altresì il ruolo di *Process Owner*, in quanto Destinatari del Modello, le seguenti figure organizzative, come definite dall'art. 2, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:

- il Datore di lavoro;
- il Delegato del Datore di lavoro
- i Dirigenti;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- il Medico competente.

Infine, con riferimento alle aree rilevanti in tema di reati in materia di criminalità informatica, come meglio esplicitato nella relativa Parte Speciale del Modello assume altresì il ruolo di *Process Owner* il Responsabile dei Sistemi Informativi.

L'identificazione delle sopra citate Operazioni Sensibili avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *risk assessment* condotta.

L'OdV procederà ad informare opportunamente il CdA circa la definizione di detti criteri e parametri.

Le Operazioni Sensibili debbono essere portate a conoscenza dell'OdV dai suddetti responsabili tramite la compilazione e la trasmissione (con qualunque mezzo purché sia mantenuta traccia dell'invio e sia sempre riconoscibile il mittente) all'OdV di una c.d. Scheda Informativa da aggiornarsi su base periodica.

Sarà cura dell'OdV comunicare ai *Process Owner* i sopra citati criteri di valutazione e parametri, nonché regole operative e periodicità di invio delle suddette Schede Informative.

## **5.5. – 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 stata estesa al settore privato l'applicabilità della disciplina relativa al sistema di tutela del dipendente pubblico 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. 231/2001, 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 in forma scritta all'OdV attraverso un indirizzo e-mail appositamente creato al di fuori del 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. n. 231/2001 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 all'Organo Amministrativo 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.

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

Sardinia Bio Energy S.r.l 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<sup>32</sup>) "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".

## 5.6. -Reportistica da parte dell'OdV

---

<sup>32</sup>Ai sensi dell'art. 6, comma 2-quater "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

Nello svolgimento del proprio compito principale di vigilanza sull'attuazione del Modello l'OdV è tenuto a dare regolare informativa scritta, comprensiva delle segnalazioni di eventuali criticità, al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV ha il dovere di comunicare al CdA:

- all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- periodicamente, con cadenza almeno semestrale, lo stato di avanzamento del Piano delle Attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- tempestivamente qualsiasi violazione del Modello ovvero qualsiasi condotta illegittima e/o illecita, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione da parte dei Destinatari che l'OdV ritenga fondate o che abbia direttamente accertato;
- almeno una volta l'anno, attraverso una relazione riepilogativa, le attività svolte nei precedenti dodici mesi e i risultati delle stesse, gli elementi di criticità e le violazioni del Modello, nonché le proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

Il CdA e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello.

Oltre che il CdA, l'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente anche il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici della Società.

#### **5.7. -Modalità di archiviazione delle informazioni ricevute e documenti raccolti**

I documenti prodotti, ricevuti o raccolti dall'OdV e tutta la documentazione relativa all'aggiornamento del Modello di gestione e controllo di SBE vengono custoditi e archiviati per un periodo di dieci anni nell'archivio dell'OdV, gestito dai membri dell'Organismo stesso.

## **6. - Sanzioni disciplinari ed altre misure di tutela in caso di violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico**

### **6.1. - Funzioni del sistema disciplinare**

Al fine di assicurare l'effettività del Modello, il Decreto prevede la predisposizione di un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure*” previste nel Modello stesso e nel Codice Etico, che al contempo produca un effetto deterrente contro la mancata applicazione delle norme sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione, sia per i soggetti in posizione apicale nella Società.

Qualsiasi procedimento sanzionatorio è svolto nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in concreto applicabile.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono affidati alla Direzione del Personale anche su impulso dell'OdV.

Delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate la Direzione del Personale tiene costantemente informato l'OdV.

Il presente Modello prevede, infine, provvedimenti sanzionatori per i soggetti, anche esterni alla società, che devono comunque ritenersi destinatari delle norme medesime.

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 ad 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.<sup>33</sup>.

Le disposizioni il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari attraverso l'inserimento mediante richiamo nei contratti

---

<sup>33</sup>La violazione degli obblighi di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. legittima l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2106 c.c.: “*l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione*”.

di lavoro dei dipendenti, attraverso circolare interna, attraverso l'inserimento mediante richiamo nei contratti con soggetti terzi nell'ambito delle attività aziendali ricadente nelle aree a rischio.

È previsto, altresì, che le disposizioni relative all'illecito disciplinare vengano costantemente pubblicate 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.

## **6.2. - Violazioni del Modello e relative sanzioni**

Si considerano condotte costituenti illecito disciplinare:

- 1) i comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- 2) i comportamenti che, sebbene non rientranti nelle fattispecie di reato di cui al Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- 3) i comportamenti non conformi alle procedure disciplinate nelle Parti Speciali del Modello e nel Codice Etico, anche se non costituenti illeciti penali.

Oltre alle infrazioni delle procedure disciplinate nelle Parti Speciali del Modello e nel Codice Etico, costituiscono violazioni anche le seguenti ipotesi:

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione delle procedure o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- ostacolo ai poteri di iniziativa e di controllo dell'OdV o violazione del sistema di controllo attuati attraverso la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili sono proporzionati alla gravità delle violazioni, valutata in base ai seguenti elementi:

- rilevanza degli obblighi violati
- la presenza e l'intensità del dolo;
- la presenza e il grado di negligenza, imprudenza, imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità o previsione dell'evento;
- reiterazione delle condotte inosservanti;



- l'entità del pericolo e/o del danno a cui si espongono in conseguenza della inosservanza del modello le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché la Società;
- il livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- la condivisione della responsabilità con altri soggetti.

Il procedimento disciplinare deve assicurare le seguenti prerogative:

- la garanzia del diritto di difesa attraverso il contraddittorio;
- l'immediatezza e la specificità della contestazione;
- la proporzionalità della sanzione;
- la tempestiva comunicazione della sanzione.

#### **6.2.1. - Sanzioni nei confronti dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza di cui all'art. 5 lett. b) del decreto**

L'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate è determinata sulla base della gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo precedente, salva la necessità di preventiva contestazione e di rispetto della procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto di lavoratori) nonché di quella prevista dal CCNL di categoria concretamente applicabile.

Le sanzioni previste in caso di violazioni del Modello e del Codice Etico da parte dei lavoratori subordinati sono le seguenti:

- **rimprovero verbale** per il dipendente che violi colposamente le procedure disciplinate nelle Parti Speciali del modello e nel Codice Etico, che non siano da considerare violazione di obblighi rilevanti;
- **rimprovero scritto** per il dipendente che sia recidivo nei comportamenti di cui al punto precedente;
- **multa** non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (paga o stipendio base e contingenza) per il dipendente, che essendo già incorso nel provvedimento del rimprovero scritto, persista nella violazione, nonché nelle ipotesi di violazione colposa in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico dell'autore della violazione o per la rilevanza degli obblighi inosservati, possa essere compromessa l'efficacia generale del modello;

- **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro per il lavoratore che violi dolosamente le procedure disciplinate nelle Parti Speciali del modello e nel Codice Etico che non integrino reato presupposto, nonché nei casi di reiterata violazione colposa di obblighi rilevanti;
- **licenziamento** per il dipendente che violi dolosamente le procedure disciplinate nelle Parti Speciali del modello che integrino reato presupposto o che possano compromettere l'efficacia generale del modello, nonché in caso di violazioni finalizzate alla commissione di un reato previsto dal Decreto;

Costituiscono altresì violazioni per cui è previsto il licenziamento:

- l'aver agito, in caso di realizzazione dei delitti colposi previsti dal decreto 231, nonostante la previsione dell'evento, nel caso si verifichi una pluralità di eventi lesivi ovvero in presenza di una macroscopica negligenza nella valutazione del rischio infortunio, tenuto conto del livello di prevedibilità;
- l'elusione fraudolenta del sistema di controllo attraverso la falsificazione o la distruzione della documentazione volta ad ostacolare i poteri di controllo dell'OdV.

### **6.2.2. - Adozione dei provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione dell'Organismo di vigilanza, dal Consiglio di Amministrazione in conformità ai principi di cui all'articolo 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 e alle disposizioni del CCNL concretamente applicabile.

### **6.2.3. - Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5 lett.**

#### **a) del decreto**

In caso di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello o nel Codice Etico si provvederà ad applicare nei confronti dei soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5 lett.

b) del decreto, in aderenza ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- ammonizione scritta;
- sospensione temporanea degli emolumenti;
- revoca della delega o della carica.

L'ammonizione scritta si applica in caso di violazione colposa delle procedure disciplinate nelle Parti Speciali del Modello e del Codice Etico.

La **sospensione temporanea degli emolumenti fino a due mesi** si applica nel caso di reiterata violazione colposa delle procedure disciplinate nelle Parti Speciali del modello che non integrino reato "presupposto". La stessa sanzione si applica qualora la violazione colposa attenga a una regola cautelare in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di gestione/trattamento rifiuti o ad obblighi finalizzati alla formazione e attuazione delle decisioni dell'ente, alla gestione delle risorse finanziarie e a garantire l'effettivo esercizio di poteri di iniziativa e controllo da parte dell'Organismo di vigilanza.

La **revoca della delega o, in sua assenza, la sospensione temporanea degli emolumenti da tre a sei mesi** si applicano nel caso di violazione dolosa delle procedure disciplinate nelle Parti Speciali del modello e del codice etico che non integri un reato "presupposto" o che sia finalizzata alla sua commissione.

La stessa sanzione si applica in caso di violazione delle procedure disciplinate nelle Parti Speciali del modello che integri un delitto colposo o una contravvenzione "presupposti", al di fuori delle ipotesi per le quali è prevista la revoca della carica.

La **revoca della carica** si applica in caso di violazione delle procedure disciplinate nelle Parti Speciali del modello che integri un delitto presupposto doloso. La stessa sanzione si applica nei casi di reiterata violazione dolosa del Modello che non integri un reato presupposto e nei casi di reiterazione di delitto colposo o contravvenzione "presupposti". In caso di realizzazione di delitti colposi previsti dal Decreto la revoca della carica si applica:

- quando il soggetto ha agito nonostante la previsione dell'evento
- qualora si verificano una pluralità di eventi dannosi
- in presenza di una macroscopica negligenza nella valutazione del rischio, tenendo conto del livello di prevedibilità.

La **revoca della carica** si applica altresì in caso di fraudolenta elusione del sistema di controllo attraverso l'alterazione o distruzione della documentazione prevista dalle procedure ovvero di predisposizione di documentazione non veritiera volta ad ostacolare i poteri di controllo dell'OdV.

#### **6.2.4. - Adozione dei provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione dell'OdV, dall'Assemblea dei soci, secondo le norme statutarie.

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 e lo comunica contestualmente al Collegio Sindacale, che, in caso di inottemperanza del Consiglio di Amministrazione, vi provvede ai sensi dell'art. 2406 c.c.

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 invita il Consiglio di Amministrazione a convocare immediatamente l'Assemblea dei soci e, in caso di inottemperanza, provvede ai sensi dell'art. 2406 c.c.

Nel caso in cui la violazione integri un reato previsto dal Decreto in cui sia coinvolto anche il Collegio sindacale, l'OdV ne dà comunicazione ai soci, affinché questi ultimi possano adottare le iniziative più opportune ai sensi degli artt. 2367 e 2409 c.c.

Al fine di garantire il pieno rispetto del diritto alla difesa, è previsto un termine di 20 giorni dalla comunicazione dell'ipotesi di violazione entro il quale l'interessato può far pervenire comunicazioni e scritti difensivi e può chiedere di essere ascoltato. L'eventuale sanzione irrogata deve essere comunicata entro i successivi 10 gg.

L'atto costitutivo deve prevedere che l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti in posizione apicale spetti all'assemblea dei soci. L'atto costitutivo deve prevedere quanto stabilito nel presente Modello in materia di responsabilità degli amministratori per le eventuali violazioni delle procedure in esso descritte.

#### **6.2.5. - Sanzioni nei confronti dei collaboratori coinvolti nei Processi Sensibili, dei consulenti esterni, degli agenti, fornitori e appaltatori**

Ogni violazione posta in essere dai Collaboratori, dagli Agenti, dai Consulenti esterni e dai Fornitori, nonché dagli Appaltatori potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione/agenzia/distribuzione/appalto/subappalto/fornitura/prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da

tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

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

### **7.1. - Verifiche e controlli**

L'OdV redige con cadenza annuale un programma di vigilanza al fine di pianificare la propria attività di verifica dell'idoneità del Modello.

Il programma deve contenere un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nel corso delle verifiche ed ispezioni, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli e nello svolgimento di tale attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto dei componenti interni competenti nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

Nell'ambito dell'attività di verifica, l'OdV svolge un monitoraggio, con verifiche a campione, di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei dipendenti rispetto alla problematica della responsabilità dell'ente.

Le verifiche condotte dall'OdV e il loro esito sono oggetto di report periodici al Consiglio di Amministrazione nei quali vengono altresì illustrate le eventuali proposte di miglioramento, implementazione ed integrazione del Modello, anche tenendo conto delle violazioni delle prescrizioni riscontrate, delle modifiche normative o riassetti societari intervenuti.

### **7.2. - Aggiornamento e adeguamento**

Il Consiglio di Amministrazione delibera in ordine all'aggiornamento ed adeguamento del Modello.

Una volta approvate le modifiche, esse sono comunicate all'OdV per la loro immediata applicazione attraverso la comunicazione ai destinatari interni ed esterni alla Società.

### **7.3. - Prima applicazione del Modello**

Al fine di garantire una corretta attuazione ed un puntuale recepimento del Modello, è rimesso al Consiglio di Amministrazione di SBE il compito di fissare i criteri e le direttive per perseguire detto scopo.

Tale procedura andrà valutata in relazione alle situazioni di rischio rilevate, fatti salvi i necessari adeguamenti che si renderanno opportuni per garantire l'efficacia del Modello in relazione alle attività svolte dalla società.

Gli organi di *governance* potranno agire in collaborazione con l'ODV (ove fosse già stato nominato), determinando la ricezione del Modello secondo un programma prestabilito per ciascuna area di rischio interessata e, inoltre, tenendo conto delle particolari esigenze del settore di riferimento, in ragione dell'attività a cui quest'ultimo è preposto.

---

## Appendice di giurisprudenza

---

### ***Caratteristiche dei modelli organizzativi***

*I moduli organizzativi e di gestione dell'ente vengono previsti anche dall'art. 6 del citato decreto, norma che prevede che l'ente vada esente da responsabilità qualora i reati siano stati commessi da persone poste in posizione di vertice all'interno dell'azienda e ricorrano una serie di requisiti.*

*Tra questi la lett. a) dell'articolo 6 richiede che l'organo dirigente abbia «adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi». I modelli debbono necessariamente rispondere alle esigenze previste dal comma 2 dell'art. 6 citato, ovvero sia individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (nell'ipotesi evidentemente di predisposizione dei modelli prima della commissione del fatto, come prevede l'art. 6), prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, prevedere l'istituzione di un organismo di vigilanza deputato a verificarne il buon funzionamento, individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e, infine, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo. (Tribunale Roma, Ordinanza 14 aprile 2003 e 4 aprile 2003).*

### ***Responsabilità della persona giuridica***

*Il D. Lgs 231 del 2001 recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società delle associazioni anche prive di personalità giuridica, introduce nell'ordinamento un terzo genere di responsabilità a fronte del quale, in caso di commissione, nell'interesse e a vantaggio dell'ente, di uno dei reati ivi espressamente indicati, da parte di un soggetto che, rivestendo una posizione apicale, agisce quale vero e proprio organo dell'ente medesimo, quest'ultimo risponde per fatto proprio (il che non intacca il principio di cui all'art. 27 Cost. di divieto di responsabilità penale per fatto altrui), in quanto la fattispecie di reato come commessa, in forza del rapporto di immedesimazione organica, diventa fatto dell'ente di cui lo stesso deve rispondere. Siffatta peculiare responsabilità amministrativa, peraltro, non è riconducibile all'alveo della responsabilità oggettiva in quanto, ai fini della relativa configurabilità, è necessario offrire compiuta dimostrazione non solo della commissione dell'illecito penale (nell'interesse dell'ente, da parte di uno dei soggetti come individuati all'art. 5 della norma de qua, facente parte della compagine organizzativa dello stesso) ma occorre altresì addurre e dimostrare la sussistenza di un deficit organizzativo interno in virtù del quale assume, quindi, rilievo la mancata predisposizione degli accorgimenti idonei a scongiurare*



*la commissione di simili reati. Tale ultimo aspetto, quindi, costituisce anche l'oggetto della possibile prova liberatoria di cui l'ente può avvalersi per escludere il proprio coinvolgimento nel fatto reato. La documentata sussistenza di un sistema organizzativo a priori predisposto al fine di prevenire la commissione dei reati, infatti, costituisce prova sufficiente ad escludere la responsabilità dell'ente medesimo, argomento idoneo, tra l'altro, a escludere che con la disciplina in parola si integri qualsiasi violazione ai principi di uguaglianza e di diritto di difesa (Cass. Pen. Sez. VI 18 febbraio 2010, n. 27735).*

*Quando i comportamenti illeciti oggetto di imputazione non siano frutto di un idoneo modello organizzativo, ma siano da addebitare al comportamento fraudolento dei vertici della società che risultano in contrasto con le regole interne del modello organizzativo regolarmente adottato, la società deve essere dichiarata non punibile ex art. 6 d.lg. n. 231 del 2001 (Trib. di Milano, 17 novembre 2009).*

### ***Reati societari e amministratori in genere***

*Presidente e A. D. di una società di capitali che abbia omissis l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001, intervenuta la sua condanna penale, in concorso con altri organi sociali, per reati di corruzione, turbativa d'asta e truffa, nonché quella della società medesima per responsabilità amministrativa per illecito da reato, è obbligato a risarcire alla società esercente l'azione di responsabilità i danni da essa subiti per effetto della mancata attivazione del presidio penal-preventivo. (Trib. Milano Sez. VIII 13 febbraio 2008).*

### ***Organismo di vigilanza***

*Deve essere previsto un termine di non modificabilità del modulo organizzativo adottato, per esempio sotto forma di una previsione in deroga all'art. 2388 c.c., che preveda una maggioranza qualificata del CDA in caso di modifiche del modulo organizzativo adottato, una maggioranza particolarmente significativa, sì da garantire la stabilità e l'effettività del modulo. (Trib. Penale Roma - Ordinanza 4 aprile 2003).*

*L'organismo di controllo, per essere funzionale alle aspettative, deve necessariamente essere dotato di indispensabili poteri di iniziativa autonoma e controllo. Evidente, infatti, che al fine di garantire efficienza e funzionalità l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche. Al riguardo appare auspicabile che si tratti di un organismo di vigilanza formato da soggetti non appartenenti agli organi sociali, soggetti da individuare, eventualmente ma non necessariamente, anche in collaboratori esterni, forniti della necessaria professionalità, che vengano a realizzare effettivamente "quell'organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di*

*iniziativa e controlli". Indubbio che per enti di dimensioni medio grande la forma collegiale si impone, così come si impone una continuità di azione, ovvero sia un impegno esclusivo sull'attività di vigilanza relativa alla concreta attuazione del modello. Deve pertanto ritenersi l'inidoneità dell'indicazione, quale componente dell'organo di controllo, di un soggetto deputato a compiti di controllo interno, in quanto responsabile delle procedure del sistema ISO 9002 e della sicurezza all'interno della principale società operativa di un gruppo, considerato che questi potrebbe non possedere quei requisiti di autonomia e di indipendenza che dovrebbero caratterizzare l'organismo di vigilanza. Vi è un indubbia commistione tra il ruolo di vigilanza impostogli dalla partecipazione all'organo di controllo e un ruolo di amministrazione attiva, quale deriva dalla concorrente situazione di responsabile della sicurezza e del sistema ISO 9002. Al riguardo, la circostanza che sia stato previsto un organo collegiale, costituito oltre che da detto soggetto da altro professionista esterno al gruppo, non appare di per sé sufficiente ad escludere pericoli di interferenza tra organo di controllo e società controllata. (Trib. Penale Roma - Ordinanza 4 aprile 2003).*

*Deve essere previsto un termine di non modificabilità del modulo organizzativo adottato, per esempio sotto forma di una previsione in deroga all'art. 2388 c.c., che preveda una maggioranza qualificata del CDA in caso di modifiche del modulo organizzativo adottato, una maggioranza particolarmente significativa, sì da garantire la stabilità e l'effettività del modulo. (Trib. Penale Roma - Ordinanza 4 aprile 2003).*

### ***Deleghe di funzioni***

*In materia ambientale, per attribuirsi rilevanza penale all'istituto della delega di funzioni, è necessaria la compresenza di precisi requisiti: a) la delega deve essere puntuale ed espressa, con esclusione in capo al delegante di poteri residuali di tipo discrezionale; b) il delegato deve essere tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato per lo svolgimento del compito affidatogli; c) il trasferimento delle funzioni delegate deve essere giustificato in base alle dimensioni dell'impresa o, quantomeno, alle esigenze organizzative della stessa; d) la delega deve riguardare non solo le funzioni ma anche i correlativi poteri decisionali e di spesa; e) l'esistenza della delega deve essere giudizialmente provata in modo certo. (Fattispecie nella quale la Corte ha considerato inefficace l'atto di delega conferito ad un proprio dipendente dall'imputato, titolare di un impianto di produzione di rifiuti speciali non pericolosi, in quanto mancante dei predetti requisiti) (Cass. Pen. Sez. III, n. 6420 11 febbraio 2008).*

*La delega degli obblighi previsti a carico dell'imprenditore è ammissibile, a prescindere dalle dimensioni dell'impresa. Infatti altre ragioni possono giustificare il conferimento della delega, per esempio la titolarità di altre piccole aziende in capo al rappresentante legale, ovvero la particolare professionalità di un dirigente in un settore ad alto tasso tecnico che induce il titolare dell'azienda ad affidargli la responsabilità del settore, e simili. (Cass. Pen. Sez. III, n. 22931 13 marzo 2003).*

*In materia di infortuni sul lavoro, ai fini della validità della delega di funzioni con cui il datore di lavoro può trasferire gli obblighi di prevenzione e sorveglianza, con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia, non è essenziale la forma scritta, né è richiesta la prova scritta della delega stessa. Infatti, non è possibile limitare all'esistenza di un atto scritto la possibilità di dimostrare l'avvenuto trasferimento delle funzioni, fermo restando che è piuttosto arduo che una delega non documentata per iscritto possa essere specifica e individuare con sufficiente precisione sia il soggetto delegato, sia le funzioni al medesimo attribuite (in modo tale da consentire una puntuale ricostruzione dei suoi poteri-doveri e dei relativi limiti). È pertanto ammissibile che il trasferimento delle funzioni sia dimostrato anche tramite una prova diversa da quella documentale, utilizzando il sistema probatorio che il codice di rito mette a disposizione, che non ammette alcuna presunzione di maggiore efficacia di taluni mezzi di prova (come quello documentale) rispetto ad altri. Ciò detto, è il datore di lavoro a essere comunque onerato della prova circa il fatto storico dell'avvenuto conferimento della delega e circa i contenuti e i limiti della delega stessa. (Cass. Pen. Sez. IV – 07/02/2007 n.12800).*

*In tema di individuazione delle responsabilità penali all'interno delle strutture complesse, ai fini dell'operatività della delega di funzioni occorre distinguere tra difetti strutturali e deficienze inerenti all'ordinario buon funzionamento della struttura aziendale, atteso che in relazione alle prime permane la responsabilità dei vertici aziendali, mentre per le seconde occorre distinguere fra quelle di carattere occasionale, soltanto per le quali non sussiste in ogni caso una riferibilità al soggetto apicale, e quelle permanenti, per le quali, ai fini dell'ascrivibilità al datore di lavoro, si richiede la prova della conoscenza delle stesse da parte degli organi di vertice. (Cass. Pen. Sez. III – 13/07/2004 n. 39268)*

### **Rapporti tra società capogruppo e società controllata**

*Ai sensi del D.Lgs 231/2001, la società capogruppo (c.d. holding) può ben essere chiamata a rispondere per il reato commesso da una persona fisica nel quadro dell'attività di altra società del gruppo. A tal fine, però, è necessario accertare che il soggetto responsabile abbia concretamente agito per conto della holding, perseguendo anche l'interesse di quest'ultima. (Cass Pen. Sez V 18 gennaio 2011 n. 24583)*

*Il D. Lgs. N. 231 del 2001 ha introdotto nell'ordinamento un nuovo genere di autonoma responsabilità amministrativa dell'ente, in caso di commissione, nel suo interesse o vantaggio, di un reato da parte di soggetto che riveste, nell'ambito della persona giuridica, una posizione apicale. Trattasi, in particolare di una responsabilità non avente natura oggettiva, in quanto dall'uopo si rivela necessario il riscontro di una colpa da organizzazione che non ha evitato la perpetrazione dell'illecito penale. (Cass. Pen. Sez. III, 7 giugno 2011 n. 28731)*

### **Sistema disciplinare**

*Il sistema disciplinare previsto da un modello organizzativo deve espressamente prevedere la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che – per negligenza ovvero imperizia – non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati. Deve altresì prevedere un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In tal senso deve ritenersi del tutto generica e inadeguata la mera previsione che la società "predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della società possano riferire all'organismo di vigilanza" (Trib. Pen, Milano 20 settembre 2004).*