



**Trevisani
Giorgio S.r.l.**

Commercio Rottami in Ferro
Metalli - Demolizioni Auto
Servizio Scarrabili

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

(ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001)

Rev.	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato

– Parte Generale –

INDICE

PARTE GENERALE

1. INTRODUZIONE	3
1.1 Premessa	3
1.2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001	3
1.3 Sanzioni a Carico dell'Ente	6
1.4 Esenzione dalla responsabilità dell'ente	7
2. I RIFERIMENTI UTILIZZATI PER L'ELABORAZIONE DEL MODELLO	10
2.1 Le Linee Guida Confindustria	10
2.2 Le Linee Guida FISE Assoambiente	11
2.3 Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012 "L'attività della Guardia di Finanza a tutela del mercato"	12
3. ADOZIONE DEL MODELLO	14
3.1 Il ruolo e l'attività della Trevisani Giorgio S.r.l.	14
3.2 Il Modello organizzativo e l'Organismo di Vigilanza	15
3.3 Obiettivi del Modello Organizzativo	16
3.4 Principi generali di controllo interno.....	16
3.5 Costruzione del Modello e la sua Struttura	17
3.6 Destinatari del Modello	18
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
4.1 Ruolo, Requisiti, Composizione.....	20
4.2 Nomina e Durata in Carica	21
4.3 Compiti e Poteri.....	21
4.4 Flussi Informativi e Whistleblowing.....	22
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	24

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

La società Trevisani Giorgio S.r.l. (di seguito indicata anche come “Ente” o “Società”) ha deciso di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 (di seguito il “Modello”) volto a prevenire la verifica di una serie di fattispecie di reato che, nell’ambito dello svolgimento della propria attività, si possono verificare.

Benché l’adozione del Modello risulti – ancora oggi – una facoltà rimessa alla discrezionalità delle società, esso costituisce un’opportunità fondamentale per compiere un’analisi approfondita dei rischi potenziali e predisporre misure *ad hoc* volte a prevenire e, di conseguenza, evitare attivamente il verificarsi di alcune fattispecie di reato.

In questo modo, il Modello risulta altresì in grado di incentivare comportamenti virtuosi da parte, non solo dei soggetti titolari del potere di gestione, ma anche dei dipendenti; comportamenti, questi, volti al costante miglioramento dell’attività aziendale, così da garantirne la *compliance* con la normativa esterna ed interna all’Ente stesso.

1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Superando definitivamente il lapidario brocardo “*societas delinquere non potest*”, anche l’ordinamento italiano con l’approvazione del D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto una ipotesi di responsabilità da reato degli enti giuridici, dando attuazione agli obblighi pattizi di derivazione sovranazionale¹.

Con tale decreto, pertanto, è stata introdotta per la prima volta una responsabilità – sulla cui natura giuridica sussiste ancora un acceso dibattito, soprattutto a livello dottrinale² – delle persone giuridiche al verificarsi di una serie di condizioni.

In primo luogo, ai sensi dell’art. 1 del D.Lgs. n. 231/2001, i destinatari di tale intervento legislativo sono tutte le società e associazioni, anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti territoriali, degli enti pubblici non economici, nonché degli altri enti di rilievo costituzionale.

¹ In particolare, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

² Le tesi che si contendono il campo sono quella della responsabilità di natura penale, della responsabilità amministrativa, ovvero un *tertium genus* caratterizzato da una responsabilità di natura in parte penale e in parte amministrativa assumendo così una propria autonomia.

In secondo luogo, il D.Lgs. n. 231/2001 all'art. 5 indica i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva della responsabilità da reato dell'ente giuridico.

Come confermato dalla stessa Suprema Corte di Cassazione a Sezioni Unite³, ai fini dell'**imputazione oggettiva** della responsabilità in capo all'ente è necessario verificare la presenza dei seguenti indici:

- 1) la commissione di uno dei reati espressamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- 2) tali reati, definiti come reati presupposto, devono essere realizzati ai sensi dell'art. 5 lett. a) e b) da un soggetto che svolge un ruolo all'interno dell'ente stesso o che si trovi in posizione apicale o, ancora, in posizione subordinata rispetto al soggetto che riveste la posizione apicale;
- 3) il reato deve essere commesso, anche non in via esclusiva, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

L'elenco dei reati presupposto è contenuto nella Sez. III dello stesso D.Lgs. n. 231/2001 ed è continuamente aggiornato da parte del Legislatore.

Allo stato, la responsabilità da reato degli enti può derivare dalla commissione di uno dei seguenti reati:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);

³ Cass. Pen. S.U. n. 38342 del 24/04/2014.

- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di strumenti diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1.)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*)
- Razzismo e Xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*)
- Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*).

Con riferimento, invece, al **criterio di imputazione soggettiva** della responsabilità dell'ente si fa riferimento alla cd. colpa di organizzazione. Si tratta di un giudizio di riprovevolezza dell'ente per non aver provveduto ad organizzare la propria attività in modo tale da impedire comportamenti illeciti da parte dei soggetti che cooperano con esso.

La particolarità è che tale giudizio si atteggia in modo differente a seconda che il reato presupposto venga commesso da un soggetto che svolge un ruolo apicale, ovvero da un soggetto a lui sottoposto, con conseguente differenziato regime sanzionatorio.

La predetta distinzione rispecchia l'antinomia che sussiste tra gli illeciti espressivi della politica d'impresa (in quanto dipendenti da decisioni assunte dagli organi direttivi dell'ente stesso) rispetto agli illeciti che costituiscono il risultato della carenza di controlli da parte degli organi apicali nei confronti dei soggetti sottoposti.

Tale criterio di imputazione verrà meglio precisato al paragrafo 1.4, quando si tratterà delle cause di esenzione della responsabilità dell'ente.

Quindi, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati all'interno del D. Lgs. 231/2001, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge, se e in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi, anche la responsabilità "amministrativa" dell'ente.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, e tenendo conto delle peculiarità dell'attività svolta dalla Trevisani Giorgio S.r.l., sono state prese in considerazione le fattispecie di reato ambientale e precisamente:

- Reati ambientali (art. 25-*undecies*)
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/2006);
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. 152/2006);
 - Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 152/2006);
 - Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* cod. pen);
 - Disastro ambientale (art. 452 *quater*, cod. pen);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinqües*, cod. pen.);
 - Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* cod. pen.).

1.3 SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ai sensi dell'art. 9 e ss. del D.Lgs. 231/2001 sono:

- a) la sanzione amministrativa pecuniaria, fino ad un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare), aumentabile sino al triplo quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività (art. 21);
- b) le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 co. 2;
- c) la confisca (e sequestro preventivo in fase cautelare);
- d) la pubblicazione della sentenza di condanna (solo in caso di sanzioni interdittive).

1.4 ESENEZIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Al fine di escludere la responsabilità dell'ente è necessario e sufficiente che non risulti integrato almeno uno degli elementi che compongono i criteri di imputazione oggettiva o soggettiva della responsabilità dello stesso.

Con riferimento al criterio oggettivo, l'ente non risponde quando:

- il reato è stato commesso da un soggetto che non svolge un ruolo apicale all'interno dell'ente ovvero da un soggetto ad esso subordinato;
- il reato commesso non rientra tra quelli indicati *per tabulas* nella Sez. III del D. Lgs. n. 231/2001;
- i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Invece, per escludere la rimproverabilità soggettiva dell'ente in relazione all'illecito compiuto, e quindi escludere la colpa di organizzazione in capo all'ente, trova applicazione la disciplina di cui agli artt. 6 e 7 D.Lgs. n. 231/2001 i quali distinguono a seconda che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale o sottoposto.

Ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001, se il reato è commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde nel caso in cui:

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

Pertanto, qualora il reato sia stato commesso dai "vertici", l'ente non è chiamato a rispondere se prova le predette condizioni, con una palese inversione dell'onere probatorio nell'ambito del processo penale.

Quindi, il legislatore con il D.Lgs. n. 231/2001 introduce una presunzione *iuris tantum* in forza della quale, nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, il

requisito “soggettivo” di responsabilità dell’ente risulta già soddisfatto in quanto il soggetto apicale esprime e rappresenta la politica dell’ente stesso e, quindi, la *voluntas societatis*.

Affinché ciò non accada, dovrà lo stesso ente dimostrare la sua estraneità ai fatti e ciò potrà fare, soltanto, provando di aver formulato e adottato – prima della realizzazione del fatto di reato – un Modello che presenti tutti i requisiti di cui alle lett. a), b) c) e d) indicati *ut supra*.

Invece, ai sensi dell’art. 7 D.Lgs. n. 231/2001, se il reato è commesso da soggetto sottordinato, l’ente non risponde nel caso in cui abbia adottato efficacemente un Modello volto a prevenire reati proprio della specie di quello verificatosi.

In questo modo, si esclude la sussistenza di una *culpa in vigilando* in capo all’ente in quanto la realizzazione del fatto di reato è imputabile direttamente alla persona fisica e non all’organizzazione collettiva dell’ente stesso.

In conclusione, affinché un Modello presenti i caratteri in grado di escludere la responsabilità soggettiva dell’ente deve assumere i seguenti connotati (che si ricavano dal combinato disposto degli artt. 6 co. 2 e 7 co. 3 e 4 del D.Lgs. n. 231/2001):

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (cioè le attività nel cui ambito possono essere commessi reati);
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere una verifica periodica del Modello e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività.

Alla luce, quindi, di quanto sin qui esposto, la Società Trevisani Giorgio S.r.l. ha deciso di predisporre un Modello che presenta le predette caratteristiche, adottando tutte le misure necessarie e opportune finalizzate a prevenire la realizzazione dei reati nell'ambito dello svolgimento della propria attività d'impresa.

2. I RIFERIMENTI UTILIZZATI PER L'ELABORAZIONE DEL MODELLO

La redazione del presente Modello ha tenuto conto delle *best practices* di riferimento, con particolare riguardo alle Linee Guida Confindustria, alle Linee Guida FISE Assoambiente⁴, alla Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/20120 nonché alle indicazioni della giurisprudenza penale.

2.1 LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

Al file dell'elaborazione del Modello, le linee guida emanate da Confindustria – da ultimo aggiornate nel 2021 – indicano le seguenti fasi (cd. “principiali”) nelle quali si dovrebbe articolare il Modello stesso:

- 1) Identificazione dei rischi potenziali: intesa come mappatura dei processi aziendali a “rischio” ossia dei fattori variabili che nell’ambito dell’azienda, da soli o unitamente ad altri, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- 2) Progettazione del sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente: ciò attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- a. verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b. applicazione del principio di segregazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- c. documentazione dei controlli;
- d. previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- e. individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - i. autonomia e indipendenza;
 - ii. professionalità;
 - iii. continuità di azione;

⁴ Tali linee guida sono state sottoposte al vaglio, ai sensi dell’art. 6 co. 3 D.Lgs. n. 231/2001, del Ministero della Giustizia che le ha approvate il 20 luglio 2020.

- f. previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- g. obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Resta fermo che i Modelli adottati dagli enti devono essere necessariamente redatti con specifico riferimento alla propria realtà concreta e, pertanto, possono anche discostarsi dalle Linee Guida le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

2.2 LE LINEE GUIDA FISE ASSOAMBIENTE

FISE Assoambiente è una associazione che rappresenta, a livello nazionale ed europeo, le imprese italiane che operano nel settore dei servizi ambientali e della gestione di rifiuti e bonifiche. Pertanto, nel febbraio 2016, ha presentato per la prima volta le Linee Guida “Modelli Organizzativi e sistemi di gestione ambientale” per l’adozione e l’efficace attuazione di Modelli organizzativi atti a prevenire i reati ambientali, rientrati nell’ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 (con la novella del 2011 e gli ulteriori interventi⁵).

Successivamente, nel 2020, FISE Assoambiente ha aggiornato le predette Linee Guida nelle quali evidenzia come, al fine di poter redigere un Modello che sia veramente idoneo a prevenire i reati ambientali, è opportuno mettere in evidenza le seguenti fasi:

- I) analisi ed identificazione dei processi sensibili, ossia di quelle attività svolte dall’Ente che hanno un impatto sull’ambiente e dalle quali può discendere il verificarsi di uno dei reati ambientali;
- II) definizione dei controlli e dell’*action plan*, per ciascuno dei processi sensibili individuati in precedenza per prevenire il verificarsi degli illeciti;
- III) valutazione dei rischi e definizione delle priorità di intervento, attivando così un adeguato processo di *risk management*, individuando il cd. “rischio accettabile” da intendersi quale ammontare del rischio che una azienda è disposta a tollerare.

⁵ D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 in attuazione delle direttive CE 2008/99 e 2009/123, nonché L. 22 maggio 2015, n. 68.

2.3 CIRCOLARE DELLA GUARDIA DI FINANZA N. 83607/2012 “L’ATTIVITÀ DELLA GUARDIA DI FINANZA A TUTELA DEL MERCATO”

Si tratta di una circolare adottata dalla Guardia di Finanza che specificatamente affronta la questione dei requisiti che deve presentare il Modello, sia sotto il profilo della idoneità⁶ a prevenire la verifica dei reati, sia sotto il profilo della effettiva attuazione del Modello stesso.

Affinché venga raggiunto il requisito dell’idoneità, è necessario valutare le seguenti voci:

- 1) gli obiettivi che devono essere perseguiti dal Modello;
- 2) la struttura del Modello che deve risultare coerente con la natura e le dimensioni della struttura organizzativa dell’ente, nonché delle peculiari attività svolte;
- 3) i contenuti intesi come componenti essenziali che il Modello deve avere e che si possono così sintetizzare:
 - a) descrizione introduttiva della struttura organizzativa della società e delle sue principali attività svolte;
 - b) “mappatura oggettiva” preventiva, detta “identificazione dei rischi”, ossia l’analisi descrittiva delle aree funzionali interne esposte - per ciò che in esse avviene in concreto - al rischio di commissione da parte degli appartenenti alla persona giuridica di uno o più dei reati cd. “responsabilizzanti”, con annessa la specificazione preventiva delle potenziali modalità di commissione dei reati stessi;
 - c) “mappatura normativa”, attraverso la definizione del sistema implicito di prevenzione/contenimento dei rischi e delle conseguenti modalità operative interne (i protocolli di contromisure esplicite) istituite per l’efficace prevenzione della suddetta commissione potenziale di reati, comprensive delle misure in tema di informazione permanente nei confronti dell’OdV interno e di gestione delle risorse finanziarie.

Risulta, altresì, necessaria una efficace attuazione del Modello attraverso un sistema di controlli preventivi; il Modello dovrà prevedere una serie di protocolli (cioè, di regole

⁶ L’idoneità del modello organizzativo va misurata in relazione all’obiettivo di evitare la commissione di reati di un dato tipo e può essere definita come la sua adeguatezza alla specifica struttura ed alla concreta attività dell’ente, intesa sia nei rapporti interni sia nelle relazioni esterne, che non può non passare attraverso l’acquisita consapevolezza della possibile realizzazione di condotte illecite nello svolgimento dell’attività dell’ente nel suo interesse ed a suo vantaggio.

interne) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in senso, ovviamente, ostativo ai reati da prevenire, così da garantire che i rischi di commissione di questi ultimi siano ridotti ad un livello quantomeno accettabile.

Più nello specifico, le componenti (i cd. protocolli) di un sistema di controllo preventivo, che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello possono generalmente essere individuate come segue.

Con riguardo ai reati presupposto dolosi:

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, con particolare riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo, come, ad esempio, la "separazione di compiti" tra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;
- sistema di controllo e di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Con riguardo, infine, ai reati presupposto colposi, oltre alle indicazioni di cui sopra occorre individuare le seguenti componenti:

- struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda;
- formazione e addestramento, da assicurare secondo fabbisogni rilevati periodicamente, finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello stesso.

3. ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 IL RUOLO E L'ATTIVITÀ DELLA TREVISANI GIORGIO S.R.L.

La società Trevisani Giorgio S.r.l.⁷ è attiva dal 2007 ma ha origini che risalgono al primo dopoguerra quando il sig. Jago Trevisani, padre di Giorgio Trevisani, iniziava l'attività di recupero dei materiali ferrosi, e più in generale il trattamento di quelli che sarebbero poi divenuti rifiuti cd. non pericolosi.

Alla morte di Jago, l'attività veniva proseguita dal figlio Giorgio Trevisani fino alla morte dello stesso, quando l'azienda veniva ereditata dalla moglie (la sig.ra Luisa Antolini) e dal figlio Massimo, che successivamente la conferivano nella odierna società denominata Trevisani Giorgio S.r.l..

In sintesi, da almeno tre generazioni la famiglia Trevisani opera, senza soluzione di continuità, nel settore della gestione dei rifiuti. Più nello specifico, come si deduce dall'atto fondativo della società, le attività principali svolte dalla Trevisani Giorgio S.r.l. sono:

- la gestione di attività, sia in proprio che per conto terzi, di commercio all'ingrosso e al dettaglio, in Italia e all'estero, in sede fissa o su aree pubbliche, di rottami metallici e non, di materiale di recupero, beni usati di qualsiasi genere, comprese parti di ricambio per automezzi e macchinari;
- la raccolta, trasporto, servizio di stoccaggio, lavorazione e smaltimento dei suddetti materiali in conto proprio e per conto terzi;
- la raccolta, trasporto, gestione di centri di raccolta, stoccaggio e ammasso di materiali e rifiuti comunque classificati;
- la gestione di discariche per lo smaltimento e recupero di rifiuti in genere;
- la richiesta di certificati e disbrigo pratiche per l'immatricolazione e/o rottamazione di veicoli.

⁷ Già Trevisani Giorgio Eredi s.a.s. di Antolini Luisa & C..

3.2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Modello organizzativo, che la società Trevisani Giorgio S.r.l. intende adottare, consiste in un insieme di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e relativi compiti e responsabilità, definiti e strettamente connessi al sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, da intendersi come quelle aree aziendali a rischio reato, al fine di prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Pertanto, affinché possa definirsi un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati, deve presentare le seguenti caratteristiche:

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

Al fine di assicurare la piena effettività del Modello, l'art. 6 co. 1 lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) che deve avere dei poteri autonomi di iniziativa e di controllo, volti a segnalare eventuali violazioni del modello stesso e, conseguentemente, formulare delle proposte all'organo dirigente per predisporre aggiornamenti e adeguamenti del Modello nel caso di mutamenti sopravvenuti di natura normativa, di modifiche all'interno della compagine dell'ente ovvero di macroscopiche violazioni del Modello stesso.

3.3 OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Come già anticipato in precedenza, gli obiettivi che intende perseguire la Trevisani Giorgio S.r.l. con l'adozione del Modello sono quelli di prevenire comportamenti illeciti da parte dei soggetti apicali ovvero da parte dei soggetti ad essi sottoposti nella gestione dei *business process*, mediante l'individuazione dei cd. processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Quindi l'adozione del Modello è sicuramente finalizzata ad assicurare all'ente la possibilità di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

Allo stesso tempo, il Modello è volto altresì a migliorare il sistema di controllo interno, limitando la commissione di reati, sensibilizzando chiunque operi in nome e per conto dell'ente stesso a seguire, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti tali da prevenire il rischio della commissione di reati e, più in generale, di illeciti.

Di conseguenza, il Modello deve anche rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti a qualsiasi titolo, i collaboratori ed i *partners*, che svolgano, per conto e nell'interesse dell'ente stesso attività a rischio reato di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle norme ed alle procedure aziendali, in illeciti passibili di conseguenze: in primo luogo, di natura civilistica, risarcitoria ovvero anche di risoluzione del rapporto contrattuale; in secondo luogo, di natura penale che possono coinvolgere anche l'ente stesso ai sensi del sistema introdotto dal D.Lgs. n. 231/2001.

Infine, l'adozione del Modello garantisce alla Società la possibilità di intervenire tempestivamente per impedire o reprimere le condotte illecite ai fini del Decreto. Infatti, in caso di comportamenti realizzati in violazione delle regole di condotta imposte dalla Trevisani Giorgio S.r.l., il sistema sanzionatorio contenuto nel presente documento permette di adottare nei confronti dei responsabili diversi provvedimenti disciplinari, il cui contenuto afflittivo varierà in base alla gravità della condotta posta in essere.

3.4 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo, elemento fondante del sistema di governo, è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento della Trevisani Giorgio S.r.l..

Il sistema di controllo, in generale, è impostato secondo le seguenti linee guida:

- esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;

- chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna funzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

La Trevisani Giorgio S.r.l., inoltre, dispone di un sistema di controllo interno (cd. *audit* interno) dei comportamenti illeciti ispirato e modellato sulla base dei principi indicati *ut supra* e che prevede l'adozione di un Codice Etico e di un flusso informativo indirizzato al personale circa le procedure da seguire.

3.5 COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA

Per quanto riguarda la metodologia seguita per la stesura del Modello, si possono distinguere differenti fasi volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001.

Infatti, per una corretta elaborazione del Modello, è necessario procedere per “*step*” al fine di individuare le aree di rischio.

In un primo momento, è stata compiuta l'**identificazione dei processi sensibili**, attraverso una serie di interviste all'Amministratore unico della Società, la sig.ra Luisa Antolini, al Responsabile Amministrazione e Qualità/Ambiente, sig.ra Silvia Manfredini, nonché attraverso l'analisi della documentazione aziendale di seguito elencata:

- atti societari (Atto Costitutivo, Statuto);
- organigrammi aziendali;
- procedure dei Sistemi di Gestione adottati (ISO 9001 e ISO 14001)
- contratti con consulenti esterni, clienti, fornitori;
- documenti riferiti al trattamento dei dati informatici;
- documenti riferiti alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Successivamente, è stata compiuta una **analisi dei rischi insiti nello svolgimento dell'attività aziendale**, nonché delle azioni previste per evitare la commissione dei reati presupposti.

Nelle schede inserite nella parte speciale del Modello, infatti, sono indicati le aree, le attività ed i processi aziendali a rischio (in base all'analisi effettuata) nonché le procedure con le metodologie di prevenzione e controllo al fine di evitare il verificarsi del rischio stesso.

Di conseguenza, il Modello è composto dalla seguente documentazione:

- Codice Etico;
- Sistema di controllo interno, comprensivo del sistema disciplinare;
- Parte Speciale, composta dai protocolli di gestione, prevenzione e controllo;
- Organigramma della Società.

Infine, per garantire che il Modello approvato non venga meno alla sua funzione, su iniziativa dello stesso organo di amministrazione ovvero su istanza formale dell'OdV, la Trevisani Giorgio S.r.l. si impegna a curare l'aggiornamento del Modello stesso alla luce delle sopravvenienze normative o di fatto. Le modifiche al Modello che risulteranno necessarie dovranno essere approvate dall'organo di amministrazione, dandone tempestiva informazione all'OdV.

3.6 DESTINATARI DEL MODELLO

Al fine di garantire al massimo la capacità impeditiva delle regole contenute nel Modello Organizzativo, quest'ultimo trova applicazione nei confronti:

- dei titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale e/o di procuratore;
- dei soggetti che, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitano nei fatti attività di gestione e controllo della Società, dando così rilevanza al dato fattuale rispetto al dato meramente formale in modo da ricomprendere tra gli autori dei reati anche coloro che, compiendo determinate operazioni, agiscono concretamente sulla gestione della Società;
- dei lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
- dei soggetti che, a qualsiasi titolo e pur non appartenendo all'organigramma della Società, operano su mandato o nell'interesse della medesima (consulenti, collaboratori, *partners*, fornitori, ecc.).

Pertanto, il Modello Organizzativo deve costituire un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività della Società, indipendentemente dalla loro qualifica e dal loro ruolo all'interno della stessa: il dato fondamentale è che operino con la Società, rendendosi così assoggettati al rispetto del Modello.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 RUOLO, REQUISITI, COMPOSIZIONE

Come già anticipato, al fine di adottare un Modello idoneo a prevenire la commissione di fatti illeciti è necessario ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. b) D.Lgs. n. 231/2001 istituire un organo di vigilanza interno all'Ente (di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo al quale è assegnato il *“compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curare il relativo aggiornamento”*.

Per fare ciò l'OdV, che può assumere la veste di organo monocratico o collegiale, deve presentare una serie di requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- efficienza operativa e continuità di azione.

Inoltre, vengono indicate qui di seguito le cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte;
- la violazione degli obblighi di riservatezza a suo carico;
- la grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- l'assenza dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 385/1993.

Per garantire, quindi, l'osservanza dei requisiti indicati in precedenza, nonché quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, la Società ha deciso di istituire un OdV in composizione monocratica, il cui membro presenta una specifica competenza professionale, così da

assicurare elevata professionalità ed esperienza nello svolgimento della propria attività di campionamento, analisi, valutazione e contenimento dei rischi.

4.2 NOMINA E DURATA IN CARICA

L'OdV viene nominato dall'Amministratore Unico, ed è prevista una durata per lo svolgimento dell'incarico pari ad anni 1, rinnovabile nel caso di mancata sopravvenienza di una delle cause di incompatibilità.

Come corrispettivo per l'attività svolta (v. *infra*) si prevede il riconoscimento di un compenso che verrà stabilito dall'organo amministrativo all'atto della nomina e che verrà corrisposto con cadenza annuale al momento della presentazione della relazione sulle attività eseguite.

4.3 COMPITI E POTERI

Come espressamente previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, i compiti che deve svolgere l'OdV sono quelli di:

- esaminare e valutare l'adeguatezza del modello, ossia la reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia sulla coerenza tra i comportamenti in concreto tenuti e il Modello stesso;
- verificare periodicamente la mappa delle aree di rischio, al fine di adeguare al mutamento aziendale, ovvero normativo, il Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un programma annuale;
- svolgere controlli non programmati;
- adottare ogni provvedimento affinché il legale rapp.te *pro tempore* della Trevisani Giorgio S.r.l. aggiorni costantemente il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti aziendali, nonché normativi;
- curare i flussi di informazione;
- promuovere e verificare le attività formative aventi ad oggetto il Modello;
- redigere annualmente una relazione sulle attività di verifica svolte, nonché l'esito delle stesse, da trasmettere all'Amministratore Unico della Società, nella quale

devono essere inserite le principali considerazioni in un'ottica migliorativa del Modello.

In particolare, ruolo fondamentale che deve essere svolto dall'OdV è quello di verificare periodicamente la rispondenza del Modello alle attuali esigenze della Società di prevenzione e di controllo delle attività svolte. La verifica si rende necessaria, quindi, ogni qualvolta intervengano modifiche o integrazioni delle fattispecie di reato nonché modifiche organizzative significative nelle aree già individuate come "a rischio".

Le verifiche sono svolte dall'OdV (anche in collaborazione con professionisti esterni) al fine di proporre all'organo di amministrazione le integrazioni e le modifiche necessarie o semplicemente ritenute opportune.

4.4 FLUSSI INFORMATIVI E WHISTLEBLOWING

Per rendere ancora più effettivi i compiti riconosciuti all'OdV, l'art. 6 co. 2 lett. d) del D.Lgs. n. 231/2001 prevede degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV stesso, al fine di renderlo edotto sull'andamento delle singole aree di rischio di cui alla Parte Speciale del presente Modello nonché di tutte le informazioni rilevanti ai fini dell'attuazione effettiva di quest'ultimo, comprese le notizie relative alla commissione di reati ovvero di comportamenti non in linea il Modello o il Codice Etico.

Tali segnalazioni verranno analizzate e valutate con discrezionalità e responsabilità da parte dell'OdV il quale potrà anche ascoltare il soggetto segnalante o il soggetto presunto responsabile, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

Le predette segnalazioni inviate all'OdV verranno archiviate e conservate nel tempo, assicurandone il loro accesso solo ai componenti dell'OdV.

Inoltre, su tutte le informazioni e/o notizie acquisite nello svolgimento della propria attività, l'OdV è tenuto al segreto, dovendo queste essere utilizzate e conservate in conformità con la vigente disciplina in materia di trattamento dei dati personali ai sensi del G.D.P.R. Regolamento 2016-679 e successivi interventi normativi.

Allo scopo di incentivare ancora di più lo scambio di informazioni nei confronti dell'OdV, il Legislatore, in un primo momento, è intervenuto nel 2017⁸ aggiungendo i co. 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater* all'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001.

⁸ L. 30 novembre 2017, n. 179.

Tali disposizioni sono state successivamente abrogate dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 con il quale è stata data attuazione alla Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019.

Detta Direttiva riguarda la protezione delle persone che segnalano (anche definite in termini di “whistleblowers”), violazioni del diritto dell’Unione ovvero violazioni delle disposizioni nazionali espressamente indicate dallo stesso D.Lgs. n. 24/2023.

Inoltre, vengono introdotte importanti misure a tutela del soggetto che comunica le predette violazioni, al fine di incentivare condotte virtuose volte proprio a rendere note ai soggetti destinatari delle segnalazioni situazioni che possono comportare un danno all’attività dell’impresa.

Quindi, ad oggi, l’intera disciplina *de qua* è contenuta all’interno del D.Lgs. n. 24/2023 che impone – per quanto di interesse nel presente Modello – alla Società di introdurre un meccanismo di segnalazione in grado di veicolare le informazioni e garantendo al contempo la riservatezza del soggetto segnalante, nonché la tutela contro eventuali ritorsioni nei suoi confronti.

L’oggetto della segnalazione, rispetto alla disciplina precedente, è notevolmente ampliato facendovi rientrare anche altre e diverse condotte illecite rispetto a quelle considerate rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o tenute in violazioni dei protocolli e delle procedure adottate in attuazione del Modello.

Tuttavia, ai sensi dell’art. 3 co. 2 lett. b) del D.Lgs. n. 24/2023, non avendo raggiunto la Trevisani Giorgio S.r.l. nell’ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati⁹, l’oggetto delle segnalazioni attiene esclusivamente alla violazione di cui all’art. 2 co. 1 lett. a) n. 2 del predetto decreto ovvero alle sole violazioni del Modello adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Viene previsto, inoltre, un ampliamento dei soggetti che possono assumere la qualifica di “segnalatore”, con applicazione delle tutele di cui al capo III dello stesso D.Lgs. n. 24/2023 tra le quali quelle relative al divieto di compiere atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati anche indirettamente alla segnalazione stessa.

Sul punto si segnala che ai sensi dell’art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, la qualifica di segnalatore può essere assunta non solo dal soggetto “incardinato” all’interno della

⁹ Siano essi a tempo indeterminato o a tempo determinato.

organizzazione aziendale (sia esso apicale o sottoposto) ma anche da soggetti terzi ed estranei all'organizzazione aziendale interna e che tuttavia vi entrano in contatto nello svolgimento della propria attività.

Pertanto, in ossequio all'obbligo sancito *ex lege*, la Trevisani Giorgio S.r.l. intende attivare un canale di segnalazione interna nonché predisporre tutte le misure necessarie per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, rinviando al protocollo specifico che regola la procedura di segnalazione cd. "*Whistleblowing*".

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, risulta necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei dipendenti che degli apicali.

Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia che si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Per questi motivi, la Trevisani Giorgio S.r.l. ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare la massima conoscenza dei principi contenuti nel Modello nonché delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili.

Per quanto attiene alla **comunicazione**, è previsto che:

- il Codice Etico sia consegnato, unitamente al sistema disciplinare, ai dipendenti della società, nonché venga affisso nella bacheca presente all'interno dei locali aziendali;
- i Clienti, i Fornitori e i soggetti che operano per conto della Trevisani Giorgio S.r.l. sotto la vigilanza e il coordinamento degli apicali siano informati dei contenuti del Codice Etico e del Modello ed obbligati a rispettarne i contenuti tramite apposite clausole contrattuali che consentano la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

Per quanto riguarda, invece, la **formazione**, è prevista una specifica attività di formazione, da ritenersi obbligatoria¹⁰, riguardante:

- le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e, più specificatamente, i principi contenuti nel Modello;
- le aree a rischio individuate nel modello e le procedure/regole di comportamento ad esse riferibili.

Inoltre, i programmi di formazione saranno oggetto di specifica verifica da parte dell'OdV, al fine di garantire che siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

¹⁰ L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo al Sistema disciplinare.