

# **HERACLE S.R.L.**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E DI CONTROLLO** *ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231*

\*

### **PARTE GENERALE**

# **HERACLE S.R.L.**

## **INDICE ANALITICO**

### **I. Introduzione**

#### **II. Il Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo (presentazione)**

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 - profili giuridici generali.....
2. Sintesi delle fattispecie di reato considerate dal D.Lgs. 231/2001. I reati presupposto..
3. Il regime di responsabilità amministrativa.  
Il principio di legalità.....
4. Elementi oggettivi.....
  - 4.1 I cd. Reati presupposto (rinvio al § 2).....
  - 4.2 I requisiti dell'interesse e del vantaggio.....
5. Imputazione soggettiva dell'illecito ed esonero da responsabilità.....
6. Profili sanzionatori.....

### **III. La Società Heracle srl**

1. Descrizione della società.....
2. Organigramma.....

#### **IV. Adozione del Modello 231 da parte di Heracle srl**

1. L'elaborazione e l'adozione del Modello. Obiettivi.....
2. Profili metodologici della elaborazione e costruzione del Modello 231.....
3. Analisi preliminari delle aree di rischio e dei protocolli esistenti.....
4. Risk assessment.....
5. Gap Anlysis.....
6. Finalità del Modello.....
7. Destinatari del Modello.....
8. Adozioni, variazioni ed aggiornamenti.....
6. Raccordo col Codice Etico.....

### **V. L'Organismo di Vigilanza (OdV)**

1. Finalità e ambito di applicazione.....
2. Nomina e composizione dell'Organismo.....
3. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo.....
4. Convocazione, voto e delibere dell'Organismo.....
5. Verbalizzazione delle sedute.....
6. Obbligo di riservatezza.....
7. Pianificazione dell'attività.....
8. Compiti dell'Organismo.....
9. Autonomia di spesa.....
10. Raccolta e conservazione delle informazioni.....
11. I flussi informativi dell'OdV agli organi sociali e al management.....
12. Flussi informativi verso l'Organismo.....
13. Modifiche del Regolamento.....

### **VI. Formazione e Informazione**

1. Formazione del Personale.....
2. Informativa a collaboratori e partners.....
3. Contenuti della formazione ed informazione.....

### **VII. Sistema Sanzionatorio**

#### **VIII. Aggiornameno e adeguamento del Modello**

# **HERACLE S.R.L.**

## **I. Introduzione**

Fin dalla sua costituzione giuridica nel 2015 la Società Heracle srl (di seguito Heracle) ha avuto attenzione alla elaborazione ed applicazione di validi ed efficaci protocolli gestionali ed organizzativi interni che garantissero tanto la qualità dell'attività di controllo e certificazione, quanto il rispetto di tutte le normative nazionali ed internazionali vigenti, e ciò anche nell'ottica del pieno adeguamento della società al principio di legalità statale.

Heracle srl è una società di recente costituzione che si occupa della progettazione, costruzione e gestione di impianti di trattamento e smaltimento dei rifiuti con gestione del servizio di trattamento e smaltimento dei rifiuti solidi urbani in conto proprio e per conto terzi, per soggetti privati e pubblici. Obiettivo della Società è quello di occuparsi, quindi, della gestione dei rifiuti secondo le direttive europee e la normativa italiana di recepimento (D.lgs 152/2006) conformandosi al principio di 'massimo recupero dei materiali e di energia'.

Il progetto di Heracle srl trova attualmente la sua sede operativa nel territorio del comune di Erchie (BR) ove è in corso di ultimazione un impianto integrato di digestione anaerobica e di compostaggio per il trattamento dei rifiuti (FORSU - frazione organica dei rifiuti solidi urbani- VERDE e SCARTI E FANGHI ALIMENTARI).

Detto impianto ha la funzione di: produrre compost di qualità, per l'utilizzo agricolo o florovivaistico; recuperare energia elettrica dalla produzione di biogas; recuperare il calore per riutilizzarlo nello stesso processo di produzione e ridurre le necessità di discarica.

L'impianto così progettato avrà una capacità ricettiva che consentirà di intercettare i rifiuti del bacino di utenza limitrofo e resterà a servizio dell'intera provincia di Brindisi, con una ricaduta positiva sul territorio in termini di minori costi di gestione dei rifiuti, netta riduzione del materiale destinato alla discarica, riduzione totale degli odori legati al trattamento organici grazie all'utilizzo di biofiltri e captazione dell'aria dall'interno dei capannoni.

# **HERACLE S.R.L.**

Nella fase operativa l'impianto sarà gestito direttamente da Heracle, con il controllo sulle attività dell'impianto da parte delle competenti autorità garantendo così gli standard di bassissimo impatto ambientale e di continuità del servizio.

Il progetto di Heracle nasce dall'esperienza pluriennale in impianti simili maturata dalla proprietà e dai soci e garantirà un'iniziativa unica nel suo genere nel Sud Italia grazie anche al continuo investimento in innovazione.

Heracle dedica già ora, e continuerà a farlo anche nella fase operativa, costantemente molti sforzi e molte risorse alla ricerca, alla innovazione ed alla sperimentazione, oltre che alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale e dei collaboratori impiegati attraverso la promozione e l'organizzazione di incontri e seminari convegni e corsi su temi del trattamento dei rifiuti e dell'igiene ambientale.

Si occupa inoltre della promozione delle attività collegate alla raccolta, smaltimento e riutilizzo dei rifiuti nonché dei servizi di interesse pubblico attinenti alla materia ambientale.

Obiettivo della società, dunque, è quella di diffondere la cultura della massimo recupero dei materiali e di energia, attraverso la trasformazione del rifiuto e non più attraverso il mero smaltimento, e ciò nell'ottica di abbattimento dell'impatto ambientale nella gestione dei rifiuti e, quindi, a tutela dell'igiene ambientale.

La mission di Heracle srl è pertanto quella di attuare un processo di costante miglioramento dei propri standards qualitativi secondo obiettivi a medio termine fissati dal Consiglio di Amministrazione, anche alla luce dei risultati dei riesami periodici nonché mediante l'utilizzo di questionari per la valutazione della customer satisfaction, e ciò anche al fine di rendersi sempre più distinguibile sul mercato, continuando la propria attività di ricerca e sperimentazione garantendo un servizio all'avanguardia nel proprio settore.

Ad oggi Heracle srl, pur essendo ancora in una fase progettuale e di pianificazione, ritiene di aver perseguito la propria *mission* nel rispetto dei principi fondanti la propria esistenza, in particolar modo anche attraverso il prioritario rispetto delle normative vigenti per il completo e puntuale perseguimento del bene non solo dei propri soci, dipendenti e collaboratori, ma anche dell'intera collettività e territorio presso i quali Heracle srl opera.

# **HERACLE S.R.L.**

Dopo una lunga ed approfondita riflessione interna (riflessione che ha coinvolto tanto le funzioni apicali e dirigenziali della società, quanto una sensibile rappresentanza dei soci e dei collaboratori impegnati a vari livelli nell'organizzazione e nella struttura sociale) si è ritenuto necessario procedere a formalizzare in un documento unitario, realizzato su 'base sartoriale', il cd. Modello di Gestione e Organizzazione della società.

E ciò si è fatto sia nel rispetto di quanto richiesto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, sia e soprattutto al fine di procedere ad una capillare analisi e verifica dei protocolli e sistemi esistenti ed in concreto adottati in rapporto ai possibili rischi di commissione di reati - così come previsti nelle fattispecie tipizzate dalla normativa predetta -, individuando ed indicando possibili rimedi finalizzati a ridurre ulteriormente il rischio per la società di incorrere nella commissione (sia pur involontaria) di illeciti sanzionati dallo Stato.

Si è proceduto dapprima ad un approfondimento del valore e del significato giuridico del cd. Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001, e ciò attraverso una serie di incontri informativi/formativi aventi ad oggetto il campo di applicazione del Modello, la responsabilità amministrativa/penale dell'ente e gli elementi oggettivi e soggettivi della responsabilità amministrativa da reato. In un secondo momento, si è proceduto al rilevamento del cd. 'Risk Assessment', previo studio ed analisi di ogni singola fattispecie di reato sensibile a' sensi del D.Lgs. 231/2001, e ciò si è fatto organizzando una serie di ulteriori incontri informativi/formativo che hanno coinvolto, separatamente, le funzioni apicali, quelle amministrative dirigenziali, quelle relative alla 'sicurezza' sia in termini giuslavoristici (RSPP, preposti etc..) che tecnico/informatici della società, quelle attinenti alle consulenze esterne e quelle dei lavoratori. In questa fase si è proceduto alla raccolta di un formulario personale attinente alla percezione e valutazione soggettiva del rischio, con relativa intervista personale dei soggetti coinvolti in ordine alla percezione del livello di 'sicurezza' del sistema organizzativo esistente. Tutta questa corposa documentazione va ad integrare il presente Modello Organizzativo, avendo costituito la base della valutazione dei

# **HERACLE S.R.L.**

rischi presenti in società in merito ad eventuali profili di responsabilità amministrativa da reato.

In questa fase la Società ha pure provveduto a sensibilizzare tutti i propri consulenti (interni ed esterni), invitandoli fattivamente a collaborare alla elaborazione del Modello Organizzativo (segnalando le situazioni ritenute a rischio commissione reati), e ciò anche al fine di dare la massima informazione a tutti i soggetti coinvolti nei processi produttivi aziendali della rilevanza ed importanza della procedura attuata.

Attraverso tale *iter* si è pervenuti alla redazione del presente Modello Organizzativo, composto di una 'parte generale', di una 'parte speciale' e di cinque allegati (A - Codice Etico; B - Mappa dei rischi; C - Regolamento dell'OdV; D - Riassunto dei rischi principali; E - sistema sanzionatorio).

Nella “Parte generale”, dopo un richiamo ai principi del Decreto, è presentata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello. Successivamente sono illustrate le finalità e la natura del Modello, identificati i destinatari e descritte le modalità di intervento e di modifica dello stesso. Nei capitoli successivi sono descritte le caratteristiche e il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, le modalità di diffusione del Modello e il sistema disciplinare nel caso di eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello stesso.

La “Parte speciale” è stata predisposta con riferimento alle specifiche categorie di reato alle quali Heracle srl è maggiormente esposta, come risulta delle attività di risk assessment condotte ed è strettamente integrata all’interno del sistema di gestione integrato aziendale.

I reati configurabili, sulla base delle valutazioni effettuate, sono stati suddivisi nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

# **HERACLE S.R.L.**

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- reati ambientali;
- altri reati.

Nella "Parte speciale", per ogni reato sopra indicato, sono evidenziati:

- i processi e le attività di Heracle srl che presentano un livello di esposizione al rischio di commissione dei suddetti reati (c.d. "attività sensibili");
- i principi generali di comportamento (o "protocolli generali") applicabili nella realizzazione delle attività sensibili;
- i principi procedurali specifici (o "protocolli specifici").

# **HERACLE S.R.L.**

## ***II. Il Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo (presentazione)***

### ***1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 - Profili giuridici generali (genesi della norma e delle fattispecie di reato rilevanti)***

Prima di passare all'esame del D.Lgs. 231/2001 è necessario comprendere come l'ordinamento statale italiano è pervenuto all'adozione di tale strumento che mira a reprimere con incisività ed efficacia le condotte illecite delle persone giuridiche.

Dando esecuzione alle fonti di diritto internazionale, lo Stato Italiano nel 2000 promulgò la Legge n. 300 intitolata: *“Ratifica ed esecuzione dei seguenti atti internazionali elaborati in base all'articolo K 3 del trattato dell'Unione europea: convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione fatta a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatto a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatto a Parigi il 17 settembre 1997, cui si aggiunge la delega al governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica”*.

Di fatto, come si legge nella relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, lo Stato italiano ha ritenuto di ottemperare agli obblighi fissati dalla convenzione OCSE e dagli altri accordi internazionali, conferendo delega al governo di attuare una articolazione del sistema di responsabilità sanzionatorio/amministrativo degli enti (che poi è sfociata nel D.Lgs. 231/2001).

La necessità di adeguarsi a tali nuovi strumenti di diritto si è resa impellente per lo Stato italiano in considerazione che la quasi totalità delle disposizioni



## **HERACLE S.R.L.**

internazionali e comunitarie già prevedeva, in una pluralità di materie, la responsabilità delle persone giuridiche e degli enti non riconosciuti.

Si trattò, dunque, di adeguare l'ordinamento nazionale a quello sovranazionale, stante che la responsabilità delle *societas* era di fatto una realtà nella maggior parte dei paesi facenti parte dell'Unione Europea (e non solo).

Al contempo, l'ordinamento nazionale dovette prendere atto che, in effetti, anche in considerazione dell'evoluzione sociale ed economica della collettività, talune rilevanti e anche dannose manifestazioni di reato erano (e sono a tutt'oggi) sempre più spesso poste in essere da soggetti a struttura organizzata complessa. E tanto ha determinato il tramonto del principio classico "*societas delinquere non potest*" e l'alba del nuovo principio riassumibile nel brocardo "*societates puniri potest*" (ossia, anche le società e gli enti organizzati possono essere sanzionati).

Il mondo anglosassone ed i paesi a common law, invero, avevano già enucleato tale categoria di responsabilità a partire dal 1939, allorquando il criminologo americano Ewin Sutherland coniò la figura dei cd. "reati dei colletti bianchi - "white-collar crime") per descrivere un nuovo tipo di criminalità che, pur agendo dietro una parvenza formale di legalità, persegue fini non meritevoli di tutela per l'ordinamento statale ed, anzi, spesso ricadenti in condotte che arrecano grave danno e svantaggio all'intera collettività.

Con il Decreto Legislativo n. 231/2001 lo Stato Italiano, dunque, oltre ad adeguarsi alle esigenze di diritto internazionale, ha creato nel sistema giuridico nazionale una nuova responsabilità di natura colposa in capo alle società (la cd. Colpa organizzativa scaturente dalla mancata adozione e/o attuazione di un valido modello di organizzazione e gestione volto ad evitare la commissione del reato della persona fisica in relazione con l'ente di appartenenza).

In sintesi, l'idea che prevalse e sfociò nel decreto in commento è quella di una responsabilità dell'ente che sussiste non in via oggettiva e per posizione, bensì nel caso in cui la commissione di determinati reati da parte della persona giuridica - e preventivamente determinati - sia stata in qualche misura agevolata da un omesso controllo dell'ente stesso sulla gestione e organizzazione delle proprie strutture.

\*

# **HERACLE S.R.L.**

Prima dell'approvazione del D.Lgs. 231/2001, dunque, l'Ordinamento giuridico italiano, rifacendosi da un lato al brocardo di diritto romano '*societas delinquere non potest*' (*'le associazioni di persone non sono in grado di commettere reati'*), e dall'altro lato al principio della responsabilità penale 'personale' fissato dall'art. 27 della Costituzione, non aveva mai attuato una disciplina specifica per la cd. Responsabilità della società da reato, ossia per il caso in cui determinate fattispecie di reato siano poste in essere - ovviamente da singole persone fisiche qualificate - nell'interesse o a vantaggio della società e/o dell'ente.

Pertanto, prima dell'intervento legislativo predetto, la responsabilità dell'ente per il reato commesso nel suo interesse e vantaggio era circoscritta:

- 1) alla sola obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte al condannato in sede penale (e ciò solo in caso di insolvenza di quest'ultimo ex art. 197 c.p.);
- 2) all'eventuale obbligo di risarcimento del danno, se ed in quanto esistente, a norma delle leggi civili, ed in virtù di quanto previsto dall'art. 185 c.p.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", emanato sulla base della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - in adeguamento ad alcune Convenzioni internazionali ratificate dallo Stato Italiano -, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per taluni reati commessi - o anche solo tentati - nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (**cd. soggetti in posizione apicale**);
- b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (**cd. sottoposti**).

Si tratta, nella sostanza, di una forma di responsabilità dell'ente che si aggiunge a quella individuale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato.

# **HERACLE S.R.L.**

Si può affermare che il D.Lgs. 231/2001 ha inteso disciplinare la responsabilità in sede penale degli enti, responsabilità che - si ribadisce - si aggiunge (e non si sostituisce) a quella della persona fisica che ha commesso l'illecito.

Pertanto, se da un lato la responsabilità penale personale degli autori del reato resta regolata dalle norme di diritto penale, dall'altro lato la cd. *'Responsabilità amministrativa in sede penale dell'ente'* è regolata e disciplinata dalle norme del D.Lgs. 231/2001.

Va da sé che a seguito della entrata in vigore della norma predetta, le società non possono più ritenersi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

E ciò anche perchè il sistema sanzionatorio introdotto dalla normativa in commento è particolarmente afflittivo, prevedendo, oltre a sanzioni pecuniarie, anche sanzioni di tipo interdittivo che possono applicarsi anche in via cautelare ed avere effetti permanenti sulle società che le subiscono.

Dopo l'approvazione del D.Lgs. 231/2001, dunque, l'Ente nel cui interesse e/o vantaggio è stato commesso un illecito può subire:

- 1) **sanzioni pecuniarie (art. 10);**
- 2) **sanzioni interdittive quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività (art. 13);**
- 3) **pubblicazione della sentenza;**
- 4) **la confisca del profitto o del prodotto del reato oppure di somme di denaro o beni o di altre utilità di valore equivalente.**

La responsabilità contemplata dalla normativa in commento, poi, si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

\*\_\*\_\*\_\*\_

# **HERACLE S.R.L.**

## **2. Sintesi delle fattispecie di reato considerate dal D.LGS. 231/2001. I REATI PRESUPPOSTO**

In sintesi, allo stato ed al momento di adozione del presente Modello, salve le successive modifiche e/o integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del D.Lgs. n. 231/2001, secondo l'ordine seguito dalla norma di riferimento e raccolti per gruppi omogenei, sono i seguenti:

### **Art. 24 D.LGS. 231/2001**

*(Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico)*

### **Art. 24 bis D.LGS. 231/2001**

*(Delitti informatici e trattamento illecito di dati)*

### **Art. 24 ter D.LGS. 231/2001**

*(Delitti di criminalità organizzata)*

### **Art. 25 D.LGS. 231/2001**

*(Concussione, induzione indebita a dare o promettere e corruzione)*

### **Art. 25 bis D.LGS. 231/2001**

*(Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento)*

### **Art. 25 bis 1 D.LGS. 231/2001**

*(Delitti contro l'industria ed il commercio)*

### **Art. 25 ter D.LGS. 231/2001**

*(Reati societari)*

SI OSSERVI BENE: affinché insorga la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione dei predetti reati è sufficiente che le fattispecie delittuose siano commesse nell'interesse dell'ente (e non anche a

# **HERACLE S.R.L.**

vantaggio, come previsto invece per tutte le altre fattispecie rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001).

**Art. 25 quarter D.LGS. 231/2001**

*(Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico)*

**Art. 25 quarter 1 D.LGS. 231/2001**

*(Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili)*

**Art. 25 quinquies D.LGS. 231/2001**

*(Delitti contro la personalità individuale)*

**Art. 25 sexies D.LGS. 231/2001**

*(Abusi di mercato)*

**Art. 25 septies D.LGS. 231/2001**

*(Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)*

**Art. 25 octies D.LGS. 231/2001**

*(Ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio)*

**Art. 25 nonies D.LGS. 231/2001**

*(Delitti in materia di violazione del diritto d'autore)*

**Art. 25 decies D.LGS. 231/2001**

*(Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)*

**Art. 25 undecies D.LGS. 231/2001**

*(Reati ambientali)*

**Art. 25 duodecies D.LGS. 231/2001**

# **HERACLE S.R.L.**

(Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare):

## **Art. 10 della Legge n. 146/2006**

*relativo ai reati transnazionali di associazione per delinquere associazione mafiosa, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il favoreggiamento personale, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope nonché i reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del D.Lgs. n. 286/1998.*

\*\_\*\_\*\_\*\_\*

## **3. Il regime di responsabilità amministrativa.**

### **3.1 Il principio di legalità.**

*In primis, tutta la struttura del D.Lgs. 231/2001 si fonda sul cd. 'principio di legalità': l'art. 2 del Decreto medesimo, infatti, richiama l'art. 2 del codice penale e l'art. 1 della Legge 689/1981 e afferma l'incomprimibile principio di legalità secondo il quale “l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto”.*

*L'art. 3 del medesimo Decreto, poi, chiarisce che “l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente; aggiunge che, se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile”.*

*In sintesi, l'ente non può essere 'sanzionato' se non esiste una legge (o norma equipollente) che descriva la fattispecie e le applichi una adeguata e predeterminata sanzione.*

# **HERACLE S.R.L.**

L'ente non può neppure essere 'sanzionato' nel caso in cui, per effetto di una legge successiva, il fatto commesso non costituisca più reato per l'ordinamento statale.

In ulteriore sintesi, e per maggiore comprensione, le fattispecie di reato per le quali ad oggi può configurarsi una responsabilità amministrativa/penale dell'ente (l cd. Reati presupposto) sono solo quelle fissate dalle norme del D.Lgs. 231/01 come sopra dettagliatamente enucleate.

\*\_\*\_\*

## **4. ELEMENTI OGGETTIVI**

### **4.1 I cd. reati presupposto (rinvio § 2)**

Richiamandoci a quanto appena rilevato, la responsabilità amministrativa dell'ente non è riconnessa a qualsiasi tipologia di illecito commesso dagli apicali e dai loro sottoposti, bensì può sussistere solo per le fattispecie che il D.Lgs. 231/2001 ha enucleato - nel corso degli anni - e sanzionato.

Si tratta dei cd. 'reati presupposto'.

Per brevità e sintesi, ci si riporta al capitolo che precede nel quale abbiamo indicato sia l'evoluzione storica di tale elenco di reati, sia lo *status* dell'elenco al momento della adozione del presente modello.

Il primo elemento, dunque, che dovrà essere valutato per comprendere, caso per caso, se sussista o meno una responsabilità amministrativa dell'ente è quello di individuare se la condotta eventualmente contestata ricada tra quelle tipizzate dal D.Lgs. 231/2001.

Si tratta di valutare se la condotta concreta eventualmente addebitabile all'ente sussuma nella fattispecie astratta prevista dal legislatore.

Ove così non fosse, non avrebbe senso parlare di responsabilità amministrativa dell'ente, trattandosi di fattispecie al di fuori del campo di applicazione del D.Lgs. 231/01.

### **4.2 I requisiti dell'interesse e del vantaggio**

# **HERACLE S.R.L.**

Parte autorevole della dottrina inserisce tra i requisiti oggettivi della sussistenza della responsabilità amministrativa dell'ente i concetti di 'interesse' e 'vantaggio' cui fa espresso riferimento il D.Lgs. 231/01.

Invero, trattasi di elementi che costituendo il fine dell'azione dell'ente meglio potrebbero trovare collocazione tra gli 'elementi soggettivi' della responsabilità, al pari dei concetti di dolo e colpa evincibili dalla teoria generale del reato penale (vedasi, ad esempio, autorevoli fonti dottrinali come FIANDACA - MUSCO in materia penale).

In ogni caso, il riconoscimento della responsabilità amministrativa in capo all'ente presuppone di per sé, per legge, l'esistenza di un interesse o vantaggio dell'ente medesimo strettamente collegati all'azione criminosa del soggetto apicale o del suo diretto collaboratore o fornitore.

Secondo l'art. 5 del D.Lgs. 231/01 l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse e/o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente.... (cd. Figure apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cd. Sottoposti).

L'ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito commettendo il reato nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Al riguardo si deve osservare che l'interesse, quanto meno concorrente, della società va valutato *ex ante*; mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

Ci potrà dunque essere responsabilità in presenza di un interesse, anche senza vantaggio, tant'è che la norma sanziona anche il reato cd. tentato.

In tale ipotesi, la responsabilità amministrativa dell'ente può configurarsi laddove, presenti le altre condizioni sopra richiamate, i soggetti compiano atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest'ultimo non risulti essere perfezionato in quanto "l'azione non si compia ovvero l'evento non si verifichi". L'ente non risponde, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

La lettura analitica del secondo comma dell'art. 5 del D. Lgs. 231/01, però, lascia intendere che "*pur in presenza di un vantaggio, l'ente non possa rispondere in assenza di un reato commesso anche nel suo interesse*".



# **HERACLE S.R.L.**

La questione in ordine alla distinzione tra 'interesse' e 'vantaggio' pare a tutt'oggi aperta, anche in considerazione che proprio il secondo comma dell'art. 5 precitato determina l'esclusione di responsabilità dell'ente nel caso di assenza del solo 'interesse' (senza fare riferimento al concetto di 'vantaggio').

La spiegazione più convincente pare quella cd. 'cronologica', ossia l'interesse è l'aspettativa del vantaggio (e quindi esiste già prima della commissione del reato), mentre il vantaggio consegue sempre alla commissione del reato.

Va da sé che in assenza di 'interesse' dell'ente, anche l'eventuale 'vantaggio' ottenuto (indirettamente) dall'ente deve ritenersi irrilevante ai fini sanzionatori della condotta<sup>1</sup>.

\*\_\*\_\*

## **5. Imputazione soggettiva dell'illecito ed esonero da responsabilità. La cd. Colpa organizzativa.**

Abbiamo visto sopra come la responsabilità dell'ente sussista solo nel caso di commissione di un reato (previsto dalla legge e, nello specifico, sanzionato dal D.Lgs. 231/01) nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente.

Un tale fatto, però, per poter essere addebitato in via definitiva all'ente, deve essere stato commesso da un soggetto-persona fisica facente parte dell'ente medesimo (art. 5).

Il primo problema che si pone, dunque, è quello di determinare l'estensione della responsabilità dell'ente con riguardo alla universalità delle singole persone fisiche che compongono l'ente e che potrebbero, in ipotesi, commettere reati (e questo specie nelle società di rilevanti dimensioni organiche).

---

<sup>1</sup> . Sul punto ci sono state svariate sentenze di merito. Richiamiamo per completezza di analisi: 1) la sentenza 26 ottobre 2009 Tribunale di Trani. Detta pronuncia, in sintesi, ha ritenuto che perchè possa sussistere la responsabilità amministrativa dell'ente è sempre necessario che i requisiti dell'interesse e del vantaggio sussistano entrambi. A tale conclusione si è pervenuti osservando che il 'vantaggio' non è unicamente quello economico e patrimoniale dell'ente (anzi, il legislatore del D.Lgs. 231/01 individua tale 'vantaggio' col termine più corretto di 'profitto'). 2) Ancora più illuminante, sul punto, la sentenza della Corte d'Assise d'Appello di Torino n. 6/2013 resa nel caso Thyssenkrupp: il 'profitto' non corrisponde né con l'interesse né col vantaggio e non è un elemento costitutivo della responsabilità amministrativa dell'ente. Il profitto (ossia il 'vantaggio' in termini contabili aziendali) potrebbe anche non sussistere, in determinati casi: tant'è che la stessa Corte Torinese fa rinvio a quanto statuito sul punto dalla Cassazione a Sezioni Unite nella sentenza Fisia Impianti.

## **HERACLE S.R.L.**

Per la soluzione di tale problema esistono due tesi estreme: la prima è quella di riferire la responsabilità al solo 'legale rappresentante' dell'ente; la seconda è quella di determinare la responsabilità con riferimento ad ogni singolo consociato dell'ente (ed a qualsivoglia livello).

Si tratta, però, di soluzioni insoddisfacenti e spesso elusive della vera volontà della legge.

Infatti, collegare la responsabilità alla sola azione del rappresentante legale (ossia del soggetto che rappresenta verso l'esterno la società) determinerebbe una aperta elusione dello scopo della norma, consentendo alla società di commettere reati a mezzo di soggetti non muniti della rappresentanza formale dell'ente, senza possibilità per l'ordinamento di perseguire tali condotte (anche se gravi).

Al pari, estendere la responsabilità a tutti i consociati sarebbe di fatto impossibile per l'azienda da gestire (si pensi ai casi di più sedi locali, dislocate anche a svariati chilometri di distanza dalla sede legale), con conseguente impossibilità di attuare dei Modelli organizzativi efficienti ed applicabili, secondo lo spirito della legge.

Il Legislatore italiano, dunque, sembra aver risolto tale annoso problema introducendo un regime 'intermedio' di responsabilità, prevedendo che l'ente risponda solo nel caso di reato commesso da soggetto apicale o da suo sottoposto.

Va da sé che nel caso di reato commesso da una figura apicale l'ente risponderà quasi in maniera automatica; mentre nel caso di reato commesso da un sottoposto, occorrerà provare che il reato è stato reso possibile dalla violazione degli obblighi di vigilanza (fatta sempre salva la fraudolenta elusione dei modelli organizzativi che esclude la responsabilità dell'ente).

Più nello specifico, le figure cd. 'apicali' sono tutte quelle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, nonché tutte quelle persone che DI FATTO esercitano la gestione e il controllo dell'ente. Ovvero, il Legislatore ha inteso sanzionare non già una mera funzione formale, bensì qualsiasi posizione di rilievo sostanziale e decisionale all'interno dell'azienda.

Il concetto di cd. *colpa organizzativa* ha tratto origine da una lettura giurisprudenziale in virtù della quale in forza del cd. rapporto di

## **HERACLE S.R.L.**

immedesimazione organica con il suo dirigente apicale, l'ente risponde per fatto proprio, senza involgere minimamente il divieto di responsabilità penale per fatto altrui posto dall'art. 27 della Costituzione (Tribunale di Novara, 26 ottobre 2010).

La precitata sentenza del Tribunale di Novara ha pure precisato che *“l'autonoma responsabilità amministrativa dell'ente si basa su fatto proprio di quest'ultimo imputabile non a titolo oggettivo, sebbene per colpa di organizzazione, dovuta alla omessa predisposizione di un insieme di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione del reato presupposto: è il riscontro di tale deficit organizzativo che consente l'imputazione all'ente dell'illecito penale realizzato nel suo ambito operativo”*.

L'ente non risponde solo nel caso in cui il fatto sia stato commesso dal singolo “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi” (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/01).

Al di fuori di tale ipotesi, l'ente deve provare di aver adottato misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

Con la sentenza n. 36083/09 la Corte di Cassazione ha chiarito che la mancata adozione di tali modelli organizzativi è sufficiente a costituire quella rimproverabilità prevista dalla Relazione Ministeriale al Decreto 231 ed a costituire la cd. Colpa organizzativa che, stante l'inversione dell'onere della prova, è da ritenersi presunta ogni volta in cui si verifichi un fatto di reato.

Se il reato, dunque, è commesso da una figura apicale, la responsabilità dell'ente potrà essere esclusa solo se l'ente riuscirà a dare prova di quanto segue (art. 6 D.Lgs. 231/2001):

- a) che 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) che 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) che le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

# **HERACLE S.R.L.**

Inoltre, l'ente dovrà anche dimostrare che il modello di organizzazione e di gestione attuato abbia le seguenti caratteristiche:

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

Anche con riguardo alla vigilanza, l'ente deve garantire l'effettività della stessa non bastando adottare un modello di organizzazione (benchè di per sè idoneo), ma essendo necessario che lo stesso sia costruito 'su misura' della realtà aziendale e periodicamente controllato da un organismo di vigilanza che possenga i requisiti tecnico/giuridici per la valutazione dei fatti e che disponga delle risorse necessarie alla prevenzione dei reati.

Nel caso di reato commesso da soggetto apicale, poi, l'ente dovrà dimostrare che tale soggetto ha agito eludendo il modello attuato (se l'elusione dovesse avvenire in maniera pacifica e manifesta, tanto sarebbe già prova della inidoneità del modello).

Quindi, nel caso di reato commesso da soggetto apicale, la responsabilità dell'ente è quasi automatica e la prova che l'ente deve fornire per evitare sanzioni è assai rigorosa ed ardua.

Al contrario, nel caso di reato commesso da un soggetto sottoposto, la società potrà vedere esclusa la propria responsabilità se sarà provato che non è stato adottato ed attuato un modello di organizzazione efficace, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 231/01:

*“In ogni caso, 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*

# **HERACLE S.R.L.**

*lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.*

*L'efficace attuazione del modello richiede:*

*a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;*

*b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.*

\*\_\*

## **6. Profili sanzionatori**

La commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni predeterminate dal Legislatore.

L'art. 9 del D. Lgs. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

**a) sanzione pecuniaria**

**b) sanzioni interdittive**

**c) confisca del prezzo del profitto derivante dal reato**

**d) la pubblicazione della sentenza.**

La determinazione delle **sanzioni pecuniarie** si fonda, come noto, su un sistema per 'quote'.

Ad ogni illecito la legge in astratto ha associato un numero minimo e massimo di quote.

L'art. 10 del decreto si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote varia da € 258,00 (min) ad € 1.549,00 (max).

Spetterà al Giudice, nel concreto, la determinazione del numero di quote da irrogare, commisurando tale valutazione alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito e per prevenirne altri.

L'importo delle quote è fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

# **HERACLE S.R.L.**

Nei riguardi dell'ente, poi, è disposta - con la sentenza di condanna definitiva - la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (cd. confisca per equivalente).

In via cautelare, può essere disposto anche il sequestro delle cose che sono suscettibili di confisca.

Inoltre, nei casi previsti dalla legge, il Giudice penale può disporre anche le sanzioni interdittive che risultano essere particolarmente gravose ed afflittive perché incidono sulla attività dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** consistono:

- 1. nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;*
- 2. nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- 3. nel divieto di contrarre con la Pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;*
- 4. nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;*
- 5. nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

Trattandosi di sanzioni assai afflittive, il Giudice non può applicare le stesse in maniera generalizzata ed indiscriminata.

Per di più questo tipo di sanzione non si applica se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 231/01.

In tal caso sarà necessario che l'ente:

- I) abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso;
- II) abbia adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- III) abbia messo a disposizione il profitto eventualmente conseguito.

## **HERACLE S.R.L.**

Da ultimo, se applica sanzioni interdittive, il Giudice può disporre, a cura della Cancelleria ed a spese dell'ente, la pubblicazione - in uno o più giornali - della sentenza, unitamente all'affissione della stessa nel Comune ove l'ente ha sede legale.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva dell'interruzione dell'attività della società il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività sotto l'egida di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

# **HERACLE S.R.L.**

## **III. La Società HERACLE SRL**

### **1. Descrizione della Società**

HERACLE SRL è una società a responsabilità limitata costituita nel 2015, attualmente inattiva ed occupata nella progettazione e realizzazione dell'impianto per il trattamento intergrado dei rifiuti in Erchie - BR- (Zona Pip).

La società è iscritta al Registro delle Imprese presso la Camera di Commercio di Venezia Rovigo con codice fiscale e partita IVA n. 02824100305.

Numero REA VE- 400785

Codice LEI 8156005F994FEA0BB613

La PEC aziendale è [heracle@pec.heracle.it](mailto:heracle@pec.heracle.it)

La società ha sede legale in Eraclea (VE) - CAP 30020 - in via delle Industrie n.45/A.

#### **Sistema di amministrazione e controllo**

<b>Durata della società</b>	Data termine: 31/12/2050
<b>Scadenza esercizi</b>	Scadenza degli esercizi al 31/12
<b>Sistema di amministrazione</b>	amministrazione pluripersonale collegiale
<b>Controllo contabile</b>	collegio sindacale
<b>Forma amministrativa</b>	Consiglio di Amministrazione (attuali 6 membri in carica)
<b>Collegio Sindacale</b>	3 o 5 effettivi + 2 supplenti (attuali 3+2)

#### **Oggetto sociale**

Nel rispetto delle leggi vigenti, lo svolgimento delle seguenti attività:

a) la progettazione, la costruzione e la gestione di impianti di trattamento e smaltimento rifiuti con gestione del servizio di trattamento e di smaltimento dei r.s.u. (rifiuti solidi urbani), in conto proprio e per conto di terzi, per soggetti privati e pubblici;



# **HERACLE S.R.L.**

- b) il servizio di raccolta, trasporto, stoccaggio, trattamento e smaltimento dei rifiuti solidi urbani e speciali;
- c) il servizio di trattamento, smaltimento, riciclo e/o cessione e commercializzazione dei sottoprodotti e/o rifiuti industriali e agroalimentari;
- d) il commercio di rifiuti con e senza detenzione;
- e) l'individuazione e la messa a disposizione di spazi e volumi relativi ai servizi di smaltimento e recupero rifiuti;
- f) la costruzione e gestione di impianti per il riutilizzo delle frazioni organiche e vegetali dei rifiuti con la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili e ammendanti misti (compost), concimi organici;
- g) la progettazione, produzione e commercializzazione in tutte le sue forme di humus, torba, terricci, cortecce, concimi, fertilizzanti, ammendanti e prodotti similari ed affini inerenti e conseguenti;
- h) la raccolta, trasporto e riutilizzo delle frazioni organiche e vegetali dei rifiuti;
- i) lo studio, la ricerca, la progettazione, l'acquisizione e la cessione di tecnologie, processi e formule in genere nel settore del trattamento dei rifiuti, di ogni tipo, anche al fine di un loro riutilizzo od estrazione di elementi contenuti negli stessi;
- j) la gestione di impianti di igiene ambientali, di raccolta, smaltimento e riutilizzo dei rifiuti solidi e speciali;
- k) opere di bonifica di aree ed immobili;
- l) la promozione delle attività collegate alla raccolta, smaltimento e riutilizzo dei rifiuti;
- m) la pulizia di strade ed aree pubbliche, la derattizzazione, la disinfezione, la disinfestazione di immobili pubblici e privati e impianti di trattamento rifiuti e/o prodotti;
- n) la gestione di analisi di laboratorio chimico, microbiologico, dei rifiuti urbani, industriali ed agricoli, di controllo dell'inquinamento atmosferico, ambientale nonché analisi merceologiche in genere qualunque ne sia la provenienza;
- o) ogni altro servizio di interesse pubblico attinente alla materia ambientale, e più in generale ogni attività diretta alla gestione e costruzione di opere e servizi di interesse pubblico;

# **HERACLE S.R.L.**

p) l'autotrasporto per conto proprio e di terzi ai sensi e per gli effetti del d.m. 3 giugno 2014 n. 120, sia in Italia che all'estero, la spedizione, il trasporto combinato nazionale, internazionale ed intermodale, il trasporto fluviale e marittimo, l'agenzia di trasporto, magazzinaggio e stoccaggio merci con manipolazione, confezionamento, smistamento e consegna a domicilio, il trasloco nazionale ed internazionale ed ogni tipo di attività ad essi connessa, servizi di pulizia e facchinaggio;

q) il noleggio di beni mobili e in particolare di veicoli come definiti dagli articoli 46 e 47 del d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285 ed in particolare di autovetture, rimorchi, macchine agricole, macchine operatrici e relativi accessori;

r) la progettazione, la costruzione, l'installazione, trasformazione, ampliamento, manutenzione ordinaria e straordinaria e la gestione di impianti elettrici e di impianti per la produzione di energia elettrica, anche in cogenerazione e/o da fonti rinnovabili, di prodotti energetici e la loro commercializzazione;

s) la progettazione, la costruzione, l'installazione, la trasformazione, l'ampliamento, la manutenzione ordinaria e straordinaria e la gestione di impianti ed apparecchiature, anche anti inquinamento, per la produzione, il trasporto e l'utilizzazione e distribuzione del gas, di prodotti combustibili, liquidi e gassosi e prodotti da fonti rinnovabili, ed il commercio dei medesimi;

t) la progettazione, la costruzione, l'installazione, la trasformazione, l'ampliamento, la manutenzione ordinaria e straordinaria e la gestione di impianti di teleriscaldamento;

u) la progettazione, la costruzione, l'installazione, la trasformazione, l'ampliamento, la manutenzione ordinaria e straordinaria e la gestione di impianti di trattamento acque ad uso tecnologico industriale;

v) la progettazione, la costruzione, l'installazione, la conduzione, la manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti termici e di riscaldamento e climatizzazione civili e industriali, di impianti idrosanitari, di impianti radiotelevisivi ed elettronici in genere, le antenne e gli impianti di protezione da scariche atmosferiche, di impianti di sollevamento di persone o di cose anche per mezzo di

# **HERACLE S.R.L.**

ascensori, montacarichi, scale mobili e simili, di impianti di protezione antincendio;

w) lavori di difesa da calamità naturali e sistemazione agraria e forestale, lavori di realizzazione e manutenzione del verde pubblico, lavori di protezione civile;

x) consolidamento dei terreni ed opere speciali nel sottosuolo, bonifiche di aree ed immobili, impermeabilizzazioni per discariche e, comunque, di risanamento ambientale;

y) attività di promozione e sviluppo culture di bio-massa e loro riutilizzo ai fini energetici;

z) gestione di officine meccaniche, per la riparazione e verniciatura di automezzi e attrezzature in uso alla società;

aa) gestioni di impianti di depurazione;

bb) costruzione e gestione di cave e discariche con lavori di ripristino e risanamento ambientale.

La società, in via non prevalente, non nei confronti del pubblico, con esclusione di tutte le attività riservate previste dal d.lgs. 385/93 e dal d.lgs. 58/98, può compiere tutte le operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie necessarie od utili, quali attività strumentali al raggiungimento dell'oggetto sociale principale.

A tal fine e con i predetti limiti:

a) può assumere interessenze, quote, partecipazioni anche azionarie in altre società aventi scopi affini, analoghi o complementari;

b) può concedere fidejussioni, prestare avalli e consentire iscrizioni ipotecarie sugli immobili sociali e prestare ogni altra garanzia reale e/o personale per debiti e obbligazioni propri o di terzi, ogni qualvolta l'organo di amministrazione lo ritenga opportuno.

Ove la società intendesse effettuare la raccolta del risparmio presso soci e/o dipendenti, ciò dovrà avvenire in conformità della delibera del 19 luglio 2005, n. 1058 (pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 188 del 13 agosto 2005), in relazione all'art. 11 del d.lgs. 1 settembre 1993 n. 385, salve le eventuali disposizioni integrative e modificative.

## **Poteri da statuto**

# **HERACLE S.R.L.**

L'organo amministrativo, qualunque sia la sua struttura, ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli che la legge, lo statuto o la decisione dei soci riservano espressamente ai soci, nel caso di nomina del consiglio di amministrazione, questo può delegare le proprie attribuzioni, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c., ad un comitato esecutivo composto di alcuni dei suoi membri o ad uno o più dei suoi membri, determinando i limiti della delega.

Nel caso di nomina di più amministratori, i poteri di amministrazione, in occasione della nomina, potranno essere attribuiti agli stessi sia in via congiunta che in via disgiunta, ovvero taluni poteri di amministrazione potranno essere attribuiti in via disgiunta e gli altri in via congiunta.

In mancanza di qualsiasi precisazione nell'atto di nomina in ordine alle modalità di esercizio dei poteri di amministrazione, detti poteri si intenderanno attribuiti agli amministratori in via congiunta. Anche se agli amministratori siano stati conferiti poteri da esercitarsi congiuntamente, tali poteri, per singoli atti od operazioni, potranno comunque essere attribuiti disgiuntamente ad uno o più amministratori, con delibera collegiale degli amministratori medesimi assunta con il voto favorevole della maggioranza dei suoi membri e comunque con il voto favorevole dei titolari dei poteri congiunti, l'organo amministrativo può nominare direttori, direttori generali, istitori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

Il potere di rappresentanza è generale ed è attribuito agli amministratori secondo le disposizioni dell'articolo 27 dello statuto o dalla decisione di nomina.

In caso di nomina di un amministratore unico e in caso di nomina del consiglio di amministrazione, la rappresentanza della società spetterà all'amministratore unico o al presidente del consiglio, all'eventuale vice presidente e agli amministratori cui siano state delegate attribuzioni ai sensi dell'art. 25.2 dello statuto e nei limiti della delega.

In caso di nomina di più amministratori, con poteri congiunti e/o disgiunti, la rappresentanza spetta agli stessi in via congiunta o disgiunta

# **HERACLE S.R.L.**

a seconda che i poteri di amministrazione, in occasione della nomina, siano stati loro attribuiti in via congiunta ovvero in via disgiunta.

La rappresentanza sociale spetta anche ai direttori, ai direttori generali, agli institori ed ai procuratori di cui all'art. 25 dello statuto nei limiti dei poteri determinati dall'organo amministrativo nell'atto di nomina.

Le eventuali modifiche che dovessero verificarsi successivamente alla approvazione del presente Modello Organizzativo non comporteranno necessità di revisione dello stesso, rilevandosi sin d'ora che l'esatta composizione del C.d.A. sarà sempre quella risultante dagli atti societari regolarmente registrati ed annotati nel Registro delle Imprese.

La struttura dirigenziale della società sarà in fieri composta, oltre che dal Consiglio di amministrazione, da un Responsabile Amministrativo e da un Responsabile del personale.

Vi saranno poi i Responsabili di ciascun ufficio.

La società è la titolare del trattamento dei dati ai sensi del R.E. n. 679/2016.

Saranno nominati anche un Responsabile Privacy, un Responsabile/Amministratore del sistema informatico, un Responsabile Acquisti ed un Responsabile della sicurezza.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è composto nel suo complesso dal Presidente del C.d.A., dal Responsabile esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e dal Medico del Lavoro.

L'assistenza legale, fiscale, contabile ed informatica possono essere affidate a soggetti esterni alla struttura.

## **DELEGHE E PROCURE**

Il sistema di procure e deleghe della società dovrà sempre essere costituito sulla base dei seguenti principi:

- *tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Heracle srl devono essere dotati di apposita procura formalizzata in un apposito documento;*
- *le deleghe e le procure devono definire in modo chiaro:*
  - a) il soggetto delegante e la fonte del suo potere di delega o procura;
  - b) il soggetto delegato;

# **HERACLE S.R.L.**

c) l'oggetto della delega o della procura, ovvero le materie o le categorie di atti/attività per i quali essa è conferita;

d) qualora previsti, i limiti di valore entro i quali la delega o la procura può essere esercitata;

e) l'eventuale previsione degli ulteriori limiti concernenti la delega o la procura (ad es., l'obbligo di firma congiunta con altri soggetti);

- il destinatario della delega o della procura deve essere “persona idonea”, ovvero in grado di espletare efficacemente le funzioni delegate o le attività oggetto di procura;

- il contenuto della delega o della procura deve essere coerente con il ruolo, il livello gerarchico e le responsabilità proprie del destinatario, per come risultanti dall'organigramma e dal mansionario della Società.

Tutti i soggetti apicali che agiscono in nome e per conto di Heracle srl nei confronti di terzi devono essere in possesso di specifica delega e/o formale procura, in particolare nei confronti della Pubblica Amministrazione.

I soggetti dipendenti e/o collaboratori che per ragioni lavorative si trovino a compiere azioni per conto di Heracle srl nei confronti di terzi devono sempre essere autorizzati per iscritto, ovvero l'autorizzazione deve risultare dal ruolo lavorativo ricoperto e previsto dal relativo mansionario.

Le deleghe e le procure sono tempestivamente aggiornate/modificate in conseguenza di mutamenti organizzativi e sono archiviate presso l'Area Amministrativa.

Le deleghe e le procure, così come i relativi aggiornamenti/modifiche, sono diffuse presso i soggetti interessati, incluso per ciò che attiene ai compiti dell'OdV e pubblicizzate anche all'esterno della Società, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Attualmente, al momento della approvazione del presente modello, sono state ripartite tra i membri del C.d.A. deleghe specifiche con indicazione dei limiti dei poteri di ciascuno. Si rimanda alla lettura integrale della Visura CCIAA in cui sono annotati poteri e deleghe.

\*\_\*\_\*\_\*

# **HERACLE S.R.L.**

## **CERTIFICAZIONI E/O ACCREDITAMENTI**

Le attività della società risultano accreditate secondo \_\_\_\_\_ certificato n. \_\_\_\_\_, con prima emissione risalente al \_\_\_\_\_ e scadenza al \_\_\_\_\_, per i seguenti campi di attività: \_\_\_\_\_

Schema di accreditamento PRD - Certificazione di Prodotti/Servizi

Nome file download certificato: \_\_\_\_\_

Sito internet: <http://www.heracle.it>

**CLASSIFICAZIONE \_\_\_\_\_ DELL'ATTIVITA':**

\*\_\*\_\*\_\*\_\*

## **2. ORGANIGRAMMA**

Heracle srl rivedrà periodicamente il proprio organigramma al fine di garantire da un lato il rispetto del principio di effettività dell'organizzazione aziendale, dall'altro lato per far sì che detto strumento classificatorio e di gestione/amministrazione corrisponda agli effettivi ruoli e funzioni ricoperti da ciascun socio/dipendente o collaboratore all'interno della sua struttura organizzativa aziendale.

Non si esclude che successive modifiche siano apportate in futuro, sempre nell'intento di un progressivo miglioramento dello stesso ed, al contempo, al fine di rendere più incisiva e precisa l'azione di Heracle srl.

Nella consapevolezza che l'Organigramma deve essere periodicamente rivisto per evitare il pericoloso fenomeno dell'immobilismo aziendale, nonché per evitare che funzioni 'superate' o eliminate dal processo produttivo e gestionale aziendale continuino a permanere senza alcun senso ed alcuna logica in tale strumento.

Riportiamo di seguito il diagramma dell'Organigramma attualmente esistente.

# **HERACLE S.R.L.**

## **IV. Adozione del Modello 231 da parte di Heracle srl**

### **1. L'elaborazione e l'adozione del Modello. Obiettivi.**

Per perseguire ancor meglio la propria mission, ed in previsione del pieno regime di operatività della società, Heracle srl ha ritenuto non solo opportuno ma assolutamente doveroso procedere alla elaborazione e all'adozione di un Modello di organizzazione e gestione secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001.

Per Heracle srl tale Modello non costituisce solo uno strumento giuridico necessario (e ormai resosi 'obbligatorio' nella prassi aziendale quotidiana); nè costituisce l'ennesimo 'volume' (frutto di devianze burocratiche) da mettere sugli scaffali di qualche ufficio amministrativo a prendere polvere e da riesumare solo in caso di controlli amministrativi; bensì, l'elaborazione e l'adozione di tale Modello è stata l'occasione per rivedere nel dettaglio le proprie forme di gestione e controllo, per verificare ulteriormente il puntuale rispetto di tutto quanto previsto anche in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro, per sensibilizzare - e per l'ennesima volta - tutti coloro che operano nell'interesse e/o a vantaggio della società sull'obbligo (giuridico e morale) di seguire ed adottare, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti e delle condotte corrette, oneste, trasparenti e lineari, tese a prevenire ed escludere qualsivoglia rischio di commissione dei cd. reati presupposti già visti.

Ma Heracle srl, attraverso il presente Modello, non ha inteso unicamente determinare una piena consapevolezza in capo a tutti coloro che agiscono in nome o per conto della stessa di poter incorrere, con loro azioni o omissioni, a condotte illecite sanzionabili (sempre censurate dalla società in quanto contrarie ai suoi interessi anche quando, apparentemente, costituenti un vantaggio); bensì ha inteso implementare un modello organizzativo potenzialmente idoneo a intervenire prontamente sia per prevenire la commissione di illeciti, sia per contrastare alla radice la stessa.

Con l'elaborazione e l'adozione di tale Modello Heracle srl vuole ulteriormente comunicare ai propri soci, collaboratori e stakeholders in generale che non esiste interesse o vantaggio della società che possa giustificare la tenuta di



# **HERACLE S.R.L.**

condotte illecite (ed in particolare delle condotte illecite sanzionate dal D.Lgs. 231/2001) e che ogni condotta illecita sarà comunque sanzionata anche secondo i dettami della presente disposizione normativa interna.

Anche a tal fine, nella fase di elaborazione del Modello, si è ritenuto opportuno che tutte le funzioni e le figure professionali (sia pur per rappresentazione) venissero coinvolte direttamente nel processo di formazione della Parte Generale e nel fornire elementi utili all'elaborazione della valutazione del rischio: si sono svolti più incontri in sede per illustrare la natura giuridica del D.Lgs. 231/2001; si sono tenuti più incontri formativi per spiegare la portata normativa dei precetti penali di cui al predetto decreto; si è proceduto ad una valutazione soggettiva dei rischi esistenti e potenziali, area per area; si è provveduto a stendere delle checklist complete in ordine ai cd. Reati presupposto, raccogliendo le osservazioni dei singoli responsabili di area in appositi interviste individuali.

All'esito di tale importante percorso di valutazione ed elaborazione, si è predisposto detto documento tenendo in considerazione, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, le seguenti fonti regolamentari:

- Le *Linee Guida Confindustria per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01.*

Confindustria ha elaborato le Linee Guida con l'intento di fornire alle imprese associate (e non solo) indicazioni metodologiche su come individuare le aree a rischio e su come strutturare il MOGC.

Dette Linee Guida hanno suggerito di usare dei processi di risk assessment che prevedono:

- la mappatura/individuazione dei rischi
- l'elaborazione o la implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi, anche attraverso l'adozione di appositi protocolli.

In sintesi, il sistema di controllo ipotizzato da Confindustria prevede:

- 1) un codice etico;
- 2) un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto prevede attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti mediante la previsione, per fini di controllo, di meccanismi di contrapposizione di funzioni;

# **HERACLE S.R.L.**

- 3) delle procedure manuali o informatiche per regolare lo svolgimento delle attività (specie se sensibili) con previsione di step di controllo;
- 4) inserimento di poteri di autorizzazione di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- 5) l'adozione di sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- 6) comunicazione ai dipendenti/collaboratori e formazione del personale.

I principi a cui si deve informare il Modello sono:

- verificabilità, documentazione, tracciabilità e coerenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e effettività d'azione dell'Organismo di Vigilanza.

Per gli aspetti connessi ai reati in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro si è fatto riferimento alle disposizioni del D.Lgs. 81/08 e ss. modifiche e integrazioni (cd. Testo Unico Sicurezza), oltre alle Linee Guida UNI - INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL).

Ai sensi dell'Art. 6 comma 1 lett a) del Decreto il Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, attraverso una apposita delibera di approvazione.

Le modifiche del Modello Organizzativo adottato, al fine di garantire una sua maggiore stabilità ed effettività, dovranno essere deliberate con la maggioranza dei due terzi dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

\*\_\*\_\*\_\*

# **HERACLE S.R.L.**

## **2. Profili metodologici della elaborazione e costruzione del Modello 231.**

Nel caso concreto, il processo di delineazione del Modello è stato articolato sulle seguenti fasi :

1. analisi preliminare aree di rischio e dei protocolli adottati;
2. risk assessment per i reati previsti dal Decreto;
3. gap analysis (analisi della differenza tra 'esistente' e 'realizzando');
4. redazione Codice Etico e del MOGC.

## **3. ANALISI PRELIMINARE DELLE AREE DI RISCHIO E DEI PROTOCOLLI ESISTENTI**

Nell'ambito della fase di analisi preliminare è stata raccolta e analizzata la documentazione aziendale al fine di acquisire informazioni utili alla macro definizione delle attività svolte dalla Società e alla delineazione dell'assetto organizzativo vigente. A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni raccolte hanno in particolare riguardato:

- i settori economici ed il contesto in cui la Società opera;
- le modalità di conduzione del business;
- la tipologia e la frequenza delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni, ove presente;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato o reati che hanno coinvolto la società o i suoi dirigenti;
- il quadro regolamentare e procedurale interno;
- certificazioni volontarie in possesso della società;

# **HERACLE S.R.L.**

- ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

-\*-

## **4. RISK ASSESSMENT**

Le attività di analisi e valutazione condotte ai fini del Risk Assessment hanno in particolare riguardato:

- svolgimento di interviste, con i soggetti interessati che operano nelle attività sensibili;
- identificazione delle aree aziendali sensibili per le varie categorie di reato;
- identificazione delle ipotetiche modalità di commissione dei reati;
- valutazione della rischiosità intrinseca;
- sopralluoghi sugli ambienti di lavoro.

Al termine di tale fase è stata definita una mappatura generale delle attività a rischio commissione reati in cui è riportata l'esposizione al rischio relativa ad ogni attività sensibile (*c.d. Ranking*) seguendo le seguenti modalità:

Valutazione della **probabilità** sulla base sei seguenti fattori:

PUNTI	<b>Frequenza</b>
1	Annuale / inferiore ad un anno
2	Trimestrale
3	Mensile
4	Settimanale
5	Giornaliero o più frequente che settimanale

PUNTI	<b>Incidenza economica dell'attività</b>
1	Incidenza economica nulla o estremamente modesta
2	Incidenza economica bassa
3	Incidenza economica media
4	Incidenza economica alta

# **HERACLE S.R.L.**

5	Incidenza economica molto elevata
---	-----------------------------------

PUNTI	<b>Fattibilità tecnica</b>
1	Estremamente improbabile
2	Improbabile, molto difficile da compiere
3	Possibile, ma non probabile
4	Probabile, relativamente facile da compiere
5	Molto probabile, estremamente facile da compiere

Valutazione dell'impatto sulla base della seguente tabella:

<b>VALUTAZIONE DELL'IMPATTO</b>
<b>Descrizione</b>
Per i reati la cui sanzione pecuniaria è inferiore o uguale a 400 quote
Per i reati la cui sanzione pecuniaria è inferiore a 700 quote, ma superiore a 400
Per i reati la cui sanzione pecuniaria è superiore a 700 quote
Per i reati che prevedono una sanzione interdittiva ed una sanzione pecuniaria inferiore o uguale a 700 quote
Per i reati che prevedono una sanzione interdittiva ed una sanzione pecuniaria superiore a 700 quote
Per i processi strumentali

**Esposizione = probabilità x impatto**

Esistenza presidi / controlli

<b>PRESIDI/CONTROLLI</b>
<b>Presenza della componente di controllo</b>
Sistema organizzativo (deleghe, procure, job descriptions, posizionamento organizzativo)
Procedure (interne/esterne)
Tracciabilità del processo
Altro
<b>Totale</b>

**Rischio residuo = rischio iniziale - punteggio presidi/controlli**

Punteggio rischio residuale (0-25)	Rating	Descrizione
$0 \leq x \leq 2$	R	Remoto
$2 < x \leq 7$	B	Basso
$7 < x \leq 10$	M/B	Medio/Basso
$10 < x \leq 15$	M	Medio

# **HERACLE S.R.L.**

$15 < x \leq 20$	M/A	Medio-Alto
$> 20$	A	Alto

NELLA TABELLA DI SINTESI PER REATO	
Punteggio rischio residuale (0-5)	Rating
$0 \leq x \leq 0,5$	R
$0,5 < x \leq 1,5$	B
$1,5 < x \leq 2$	M/B
$2 < x < 3$	M
$3 \leq x \leq 3,5$	M/A
$> 3,5$	A

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e ambientale, per sua natura temi pervasivi di ogni ambito ed attività aziendale, è stata effettuata una specifica attività di analisi al fine di:

- prendere atto dell'attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori;
- segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui in primis al D. Lgs. 81/2008) ed alla best practice in materia;
- valutare i report degli audit delle certificazioni volontarie in possesso dell'azienda (ISO 9001)
- predisporre eventualmente un documento di sintesi di Gap Analysis - Action Plan.

Le verifiche sono state condotte attraverso un'analisi documentale e l'effettuazione di sopralluoghi presso gli uffici e i reparti produttivi della Società. Le attività sono state svolte con il coinvolgimento diretto dei Consiglieri del CDA e dei responsabili di processo.

# **HERACLE S.R.L.**

## **5. GAP ANALYSIS**

In questa fase è stata completata l'analisi di Risk Assessment. In particolar modo sono state svolte le seguenti attività:

- identificazione dei presidi, operanti nell'ambito delle funzioni, in grado di generare una mitigazione dei rischi (controlli attinenti l'area dei poteri e delle procure, controlli attinenti l'organizzazione, controlli relativi alla tracciabilità del processo, altri controlli specifici);
- valutazione dell'efficacia del disegno dei presidi e della loro capacità potenziale di ridurre il rischio intrinseco;
- identificazione delle criticità rispetto a quanto indicato dal Decreto, dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle "best practices" affermatasi in materia;
- definizione di un piano di azione per ridurre o eliminare i gap rilevati (es. miglioramenti nel sistema organizzativo, nelle procedure aziendali, nelle regole di condotta, ecc).

\*\_\*\_\*\_\*

## **6. Finalità del Modello.**

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

Pertanto il Modello si propone le seguenti finalità:

- introdurre nella Società principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;

# **HERACLE S.R.L.**

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Heracle srl nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Heracle Srl che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Heracle Srl 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 trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Heracle srl intende attenersi.

## **7. DESTINATARI DEL MODELLO**

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del Modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti:

- **soggetti apicali** ossia il Presidente del Consiglio di amministrazione e i membri del C.d.A. e quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;
- **soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- **soggetti terzi alla società**, diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la società.



# **HERACLE S.R.L.**

## **8. ADOZIONE, VARIAZIONI E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

In coerenza con quanto indicato dalla “Linee Guida di Confindustria”, Heracle Srl ha individuato nel Consiglio di Amministrazione, nella persona del suo Presidente, l’Organo deputato all’adozione del Modello. Il compito di curare l’aggiornamento e di vigilare sull’efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all’Organismo di Vigilanza. Il compito dell’OdV è quello di formulare proposte all’Amministratore delegato circa gli opportuni aggiornamenti/modifiche da realizzare. Saranno sottoposte all’approvazione dell’Amministratore delegato le modifiche del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modifiche dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Non saranno considerate modifiche sostanziali, e come tali non saranno sottoposte all’approvazione dell’Amministratore delegato, tutte le variazioni di carattere meramente formale e stilistico, nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali che non esponano l’azienda a nuovi o ulteriori rischi.

## **9. RACCORDO CON IL CODICE ETICO**

Il Codice etico è un documento ufficiale adottato dall’Amministratore delegato contenente l’enunciazione dei principi aziendali e delle regole di condotta che devono essere seguiti nello svolgimento dell’attività d’impresa.

Il Codice individua, altresì, le misure che la Società adotta sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001. Pertanto i principi contenuti nel

# **HERACLE S.R.L.**

Codice etico si estendono al Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui agli art. 6 e 7 del citato Decreto e ne diventano parte integrante.

# **HERACLE S.R.L.**

## **V. L'Organismo di Vigilanza (OdV)**

### **1. Finalità e ambito di Applicazione**

L'articolo 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, tra le altre, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo dell'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) si impronta ai principi di autonomia ed indipendenza e continuità d'azione di cui all'art. 6 del Decreto e si colloca in posizione di staff rispetto al Consiglio di Amministrazione della società, ferma restando la facoltà del Collegio Sindacale, ove non rappresentato da un proprio membro nell'OdV, di richiedere informazioni sull'attività di vigilanza per il necessario coordinamento.

L'ODV POSSIEDE, IN SINTESI, I SEGUENTI REQUISITI:

- 1) è indipendente ed autonomo dal Consiglio di amministrazione della Società
- 1) è nominato dal Consiglio di Amministrazione al quale riferisce
- 2) possiede adeguata professionalità e competenza
- 3) è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo
- 4) agisce con continuità di azione
- 5) promuove eventuali modifiche al Sistema di Controllo Interno al fine di mantenerlo adeguatamente aggiornato
- 6) conduce l'attività di verifica interna promuovendo, quando necessario, le previste procedure sanzionatorie.

L'ODV disciplina il proprio funzionamento interno mediante un apposito Regolamento.

I requisiti fondamentali che l'OdV di Heracle srl rispetta, quindi, sono di seguito elencati.

#### **A) Autonomia.**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'OdV è autonomo nei confronti della Società nel senso che non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'OdV ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'OdV è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali. L'OdV approva un Regolamento per disciplinare il proprio funzionamento.

# **HERACLE S.R.L.**

Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV, su proposta dell'OdV medesimo, o, comunque, previa preventiva sua accettazione, il budget di spesa annua entro il quale l'OdV può muoversi, autonomamente ed indipendentemente. La cifra stanziata a budget è definita di anno in anno in relazione alle attività pianificate e prospettate dall'OdV ai fini della vigilanza e potrà essere utilizzata dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

L'OdV, nel momento in cui dovesse ravvisare la necessità di utilizzare ulteriore budget per determinate attività di vigilanza, comunica al Consiglio di Amministrazione la motivazione per la quale intende procedere in tali attività individuando autonomamente preventivi e quotazioni. All'OdV è sottoposta la valutazione "tecnico-professionale" dei professionisti coinvolti in tali attività (curriculum vitae).

## **B) Indipendenza.**

È condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza dell'OdV nei confronti della Heracle srl. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV risponde direttamente ed unicamente solo al Consiglio di Amministrazione della società, senza tuttavia alcun vincolo di subordinazione gerarchica rispetto a detto organo e senza alcun obbligo.

## **C) Professionalità.**

L'OdV è professionalmente capace ed affidabile. La società assicura che siano garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che esso è chiamato a svolgere; sono presupposte capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale con competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing tra le quali anche, quelle relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Per l'esecuzione di attività di carattere specialistico e mirato l'OdV potrà avvalersi di professionisti esterni competenti. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

## **D) Continuità d'azione.**

Al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV opera senza soluzione di continuità. L'OdV, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno costante idoneo ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

# **HERACLE S.R.L.**

## **2. Nomina e composizione dell'Organismo**

Vista la attuale struttura aziendale di Heracle srl, la recente costituzione dell'azienda, la limitazione del campo di lavoro (ristretto agli stabilimenti di Erchie) e la presenza in azienda di varie consulenze professionali (sicurezza, area tecnica, area legale, area contabile/amministrativa); rilevato che i rischi maggiori sono quelli attinenti alla area sicurezza/salute dei lavoratori e alla area amministrativa/rapporti con la PA, si è valutato e ritenuto che l'Odv possa essere inizialmente assunto da un unico soggetto monocratico.

Pertanto, l'Organismo è un Organo monocratico scelto dal Consiglio di Amministrazione tra soggetti esterni dotati delle specifiche e comprovate competenze indicate nel punto precedente e in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 7 del decreto 11 settembre 2000, n. 289, in modo che la composizione dell'organismo sia tale da garantire i requisiti di indipendenza, terzietà e continuità d'azione previsti dal Decreto. L'Organismo di Vigilanza si è dotato di un apposito Regolamento al fine di disciplinare il funzionamento interno.

In ogni caso, non possono essere nominati membri dell'Organismo i soggetti che si trovino anche nelle seguenti condizioni di ineleggibilità:

- essere indagati o essere stati condannati, anche in via non definitiva o con sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p. o decreto penale di condanna, anche con pena condizionalmente sospesa, per uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/01;
- essere stati condannati in via definitiva per un qualunque delitto non colposo;
- essere stati interdetti, inabilitati, sottoposti ad amministrazione di sostegno, dichiarati falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per un reato o per una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, o l'incapacità di esercitare incarichi direttivi;
- essere sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge n. 1423/1956 o della Legge n. 575/1965;
- avere relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con membri del Consiglio di Amministrazione, soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo della Società, Sindaci della Società e la società di revisione/revisore contabile iscritta all'albo nonché gli altri soggetti indicati dalla legge; avere conflitti di interessi con la società, anche potenziali, che ne compromettano l'indipendenza;

# **HERACLE S.R.L.**

- avere in essere rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali con le quali la Società abbia intrattenuto contatti nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV.

Al verificarsi di una delle precedenti condizioni si determinerà l'ineleggibilità dei candidati all'Organismo di Vigilanza e, se si verificheranno le condizioni in corso di mandato, ciò comporterà la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza senza bisogno di apposita deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Al momento della nomina, il componente dell'Organismo deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto di interessi con l'ente, con riguardo alle funzioni dell'OdV, impegnandosi altresì, nel caso si verifichi anche solo una delle predette situazioni in corso di incarico, a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione per il tramite del Presidente del C.d.a., fermo in tal caso l'obbligo di astensione dalla funzione e dai compiti.

Il Consiglio di Amministrazione, nello stesso atto di nomina dell'Organismo, determina i compensi da destinare ai membri dell'Organismo, fermo restando il diritto al rimborso delle spese vive sostenute per l'ufficio, purché debitamente documentate e rendicontate.

L'Organismo ha un potere di spesa adeguato a consentirne l'appropriata operatività. Tale potere dovrà essere impiegato esclusivamente per l'esercizio delle sue funzioni quali a titolo esemplificativo, assistenza consulenziale e spese di funzionamento.

### **3. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo**

L' Organismo dura in carica tre anni, salvo proroga delle proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo Organismo di Vigilanza. Il componente dell'OdV è rieleggibile al termine del proprio incarico.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare in ogni momento il membro dell'Organismo per giusta causa. La relativa delibera dovrà essere assunta con le medesime maggioranze previste per le modifiche del Modello Organizzativo adottato e cioè con la **maggioranza di almeno i due terzi dei membri del consiglio di amministrazione.**

Per giusta causa di revoca del componente dell'Organismo dovrà, comunque, intendersi, sia pur in via non esaustiva:

- inosservanze gravi delle disposizioni aziendali;
- mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a due riunioni consecutive dell'Organismo;

# **HERACLE S.R.L.**

- interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a tre mesi;
  - attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
  - il venir meno dei requisiti di onorabilità e professionalità;
  - un grave inadempimento dei doveri propri del componente dell'Organismo di Vigilanza;
  - una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti in modo inconfutabile dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
  - una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti dell'Organismo per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
  - una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero;
  - l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà contestualmente alla revoca, o comunque senza ritardo, a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim.

La rinuncia da parte del componente dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso di almeno 3 mesi), previa motivata comunicazione, per iscritto, al Consiglio di Amministrazione per il tramite del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

# **HERACLE S.R.L.**

## **4. Convocazione, voto e delibere dell'Organismo**

L'OdV si riunisce con una periodicità almeno trimestrale e incontra periodicamente (almeno una volta all'anno) il Presidente del C.d.A. e i referenti delle varie funzioni interne a seconda delle necessità di volta in volta emerse nel corso dell'attività di Vigilanza.

Le riunioni dell'OdV avranno luogo, normalmente, presso gli Uffici della sede legale di Heracle srl a Eraclea (VE) o presso gli altri luoghi, individuati in modo da rendere quanto più efficace e efficiente l'azione dell'Organismo medesimo.

Le modalità e le formalità per le convocazioni dell'OdV sono disciplinate da Regolamento che sarà predisposto dall'OdV in relazione al proprio funzionamento interno.

Le riunioni dell'Organismo, in ogni caso, sono valide con la presenza del membro monocratico il quale ha la facoltà di designare un segretario.

L'Organismo può convocare, per consulenza, addetti della Società o consulenti, anche esterni, con esperienza in specifiche materie.

Alle riunioni dell'Organismo possono partecipare, con funzione informativa e consultiva, altri soggetti che possano avere rilevanza con l'ordine del giorno della riunione stessa, qualora espressamente invitati dall'Organismo.

La riunione può svolgersi anche con interventi dislocati in più luoghi, contigui o distanti, collegati in audioconferenza o videoconferenza, con modalità delle quali dovrà essere dato atto nel verbale.

E' facoltà dell'OdV procedere a controlli e visite in azienda, anche senza preavviso, al fine di espletare le proprie tipiche funzioni.

## **5. Verbalizzazione delle sedute**

Di ogni riunione viene redatto processo verbale.

Il componente dell'OdV ed il segretario da questi nominato, curano la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle eventuali convocazioni, la redazione dei verbali delle riunioni.

I verbali sono firmati dal membro dell'Organismo intervenuto e dal segretario e sono conservati, previa annotazione cronologica in apposito registro, a cura dell'Organismo stesso e sono a disposizione del Collegio Sindacale, ove non rappresentato da un proprio membro nell'OdV.

## **6. Obblighi di riservatezza**

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.



# **HERACLE S.R.L.**

Tale obbligo, tuttavia, può venir meno nei confronti del Consiglio di Amministrazione di Heracle srl.

Il componente dell'Organismo assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire - e si astiene dal ricercare e, comunque, utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo, salvo il caso di espressa autorizzazione dell'avente diritto.

Ogni informazione in suo possesso viene, comunque, trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il D. Lgs. 196/03 - "Codice In materia di protezione dei dati personali" e successive modifiche ed integrazioni ed al GDPR di Heracle srl (approvato ed in linea con il regolamento europeo).

In ogni caso, il regolamento Interno dell'Organismo disciplina questi aspetti attinenti alla riservatezza.

La Società riconosce che l'Organismo di Vigilanza possa prendere in esame segnalazioni pervenute dai cd. Whistleblowers, garantendo a questi ultimi tutela di riservatezza, nei seguenti casi ed alle seguenti condizioni:

1) il dipendente, il socio, il rappresentante, il consulente (anche esterno) e quanti altri dispongano di informazioni e notizie in merito ad eventuali condotte illecite sanzionabili anche a' sensi del D.Lgs. 231/01 che comunichino tali notizie e/o informazioni all'OdV non potranno essere demansionati, trasferiti o sottoposti ad altre misure sanzionatorie, discriminatorie e ritorsive da parte della Società, purchè le segnalazioni avvengano in buona fede (con esclusione del dolo e della colpa grave di chi agisce) e siano circostanziate e fondate, possibilmente anche in via documentale, sulla ragionevole convinzione che una condotta illecita si sia verificata o si possa verificare. Non saranno mai ammesse e prese in esame segnalazioni in forma anonima;

1) nei casi di cui al punto 1) sarà vietato anche all'OdV rilevare l'identità del segnalatore. Tale obbligo di segretezza in ordine al nome del segnalatore non opera in caso di procedimento penale, qualora la richiesta di informazioni e notizie provenga da parte dell'Autorità Giudiziaria competente;

2) ogni tutela di segretezza e riservatezza a vantaggio del segnalatore decade nel caso di condanna (anche in primo grado) del segnalatore per calunnia, diffamazione o altri reati connessi alla denuncia. Per di più, se sarà accertata la manifesta infondatezza della segnalazione o la mancanza di buona fede la Società procederà disciplinarmente nei confronti del responsabile.

# **HERACLE S.R.L.**

## **7. Pianificazione dell'attività**

Nel rispetto delle proprie funzioni l'OdV, in totale autonomia, pianifica la propria attività definendo, di volta in volta, i criteri di selezione ed i programmi di verifica relativamente alle operazioni e/o ai processi da analizzare, per quelle attività e/o aree ritenute a rischio.

Qualora uno qualsiasi dei membri dell'Organismo venga in possesso di informazioni pertinenti le proprie funzioni che possano richiedere lo svolgimento di verifiche suppletive rispetto a quelle previste nella normale attività, o comunque ritenga utile l'effettuazione di una determinata indagine, i criteri e le procedure di esame di quel determinato evento devono essere concordati collegialmente e devono essere documentati in apposito verbale.

L'Organismo, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- dispone di risorse finanziarie, umane e strumentali adeguate per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo ad esso attribuite;
- è dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore di Heracle srl;
- è dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale, con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

## **8. Compiti dell'Organismo**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e del relativo aggiornamento.

All'Organismo di Vigilanza è affidato in particolar modo il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

**- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati:**

- 1) effettua verifiche periodiche
- 2) si coordina con le funzioni aziendali per monitorare le attività;
- 3) raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti rispetto al Modello;
- 4) effettua ricognizioni aziendali;

- sull'osservanza del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei collaboratori e degli altri soggetti terzi, richiedendo, ove opportuno, l'attivazione del processo sanzionatorio:

- 1) si coordina con le funzioni aziendali per definire programmi formativi;
- 2) monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza e la comprensione del modello;

# **HERACLE S.R.L.**

- 3) aggiorna in modo continuativo le informazioni di interesse;
- 4) esamina le segnalazioni degli organi di controllo esistenti;
- 5) esamina le segnalazioni provenienti da tutti i destinatari del Modello;
- 6) riferisce periodicamente al Presidente del C.d.A. una valutazione sulla adeguatezza del Modello;
- 6) presenta perioda relazione al C.d.A. sull'adozione e rispetto del Modello  
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o normative, nonché al verificarsi di violazioni significative e/ o ripetute del Modello medesimo, sollecitando a tal fine il Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dello svolgimento delle proprie attività, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere liberamente ad ogni informazione, documentazione e/o dato, ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, presso qualsiasi unità organizzativa della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo; promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al Sistema disciplinare interno;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti dei destinatari del Modello (es. dirigenti, dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori); questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti. A tale riguardo si sottolinea che le eventuali proposte di adeguamento del Modello da parte dell'OdV dovranno essere sottoposte per esame all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

## **9. Autonomia di spesa**

L'Organismo è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su richiesta e stima dell'OdV, provvede a garantire all'Organismo una dotazione finanziaria annuale, che potrà essere impiegata per le spese che lo stesso dovesse eventualmente sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

# **HERACLE S.R.L.**

L'Organismo, per ogni esercizio solare, richiede un tetto di spesa per l'esecuzione della propria attività che deve essere deliberato, insieme al consuntivo delle spese dell'anno precedente, dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del tetto approvato e rimanda, a chi dotato dei poteri di firma in Heracle srl, la sottoscrizione dei relativi impegni.

In caso di richiesta di spese eccedenti il tetto approvato, l'Organismo dovrà essere autorizzato dal Consiglio di Amministrazione della società.

## **10. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Tutta la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 10 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio (cartaceo e informatico), il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'Organismo.

## **11. I flussi informativi dall'Organismo agli Organi sociali e al management**

L'Organismo trasmette semestralmente, per l'approvazione, al Consiglio di Amministrazione il piano nel quale sono definite e programmate le attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione della Società, presentando una relazione contenente la valutazione di sintesi circa l'adeguatezza del proprio Modello. Tale relazione, inviata in copia al Collegio Sindacale della Società, ove non rappresentato da un proprio membro nell'OdV, di norma indica le attività svolte (aggiornamento Modello, verifiche della corretta attuazione, formazione erogata, ecc...) e i relativi risultati.

L'Organismo, inoltre, può rivolgere comunicazioni e richiedere chiarimenti al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per il tramite del Presidente di Heracle srl in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o per fatti censurabili e/o situazioni a rischio di reato rilevate nel corso della propria attività.

# **HERACLE S.R.L.**

## **12. Flussi informativi verso l'Organismo**

### **12.1 Attività di relazione verso il vertice aziendale e rapporti con il Collegio Sindacale**

L'OdV riferisce e relazione in merito all'attuazione del Modello, alla comparsa di eventuali aspetti critici e comunica periodicamente (semestrale) l'esito delle attività che ha svolto nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Attività di relazione verso il vertice aziendale è:

- continuativa nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale dovrà riferire al Consiglio di amministrazione quanto segnalato dall'OdV;
- semestrale nei riguardi del Consiglio di amministrazione;
- immediata nei riguardi del Consiglio di Amministrazione ove i fatti di particolare rischiosità e significatività materiale riguardino il Presidente, il Collegio Sindacale o i membri dell'OdV stesso.

L'OdV inoltre relaziona il Collegio Sindacale semestralmente predisponendo un rapporto relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Il rapporto semestrale è trasmesso pure al Presidente del C.d.A.

Il Collegio Sindacale viene avvisato immediatamente, previa segnalazione al Presidente del C.d.A., in caso di presentino fatti di particolare rischiosità e significatività materiale.

### **12.2 Informative obbligatorie**

Al fine di poter esercitare al meglio le proprie funzioni l'Organismo deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Heracle srl ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ciascun dirigente, amministratore, dipendente e/o socio deve segnalare all'OdV comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello, dandone informazione all'OdV; anche i consulenti, i collaboratori esterni ed i partner della società, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Coimpex srl, effettuano le segnalazioni direttamente all'OdV.

L'OdV valuta tutte le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Come già detto sopra, i soggetti segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso verrà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalatore, fatti salvo gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Inoltre saranno creati ed attuati specifici canali dedicati per la convergenza di qualsiasi segnalazione (anche ufficiosa) nei confronti dell'Organismo relativa alla commissione di reati previsti dal Decreto o a comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite nel Codice Etico.

# **HERACLE S.R.L.**

In particolare, tutti i soggetti interessati potranno inviare proprie segnalazioni, richieste, informazioni, ecc... utilizzando il seguente indirizzo di posta elettronica:

\_\_\_\_\_

ovvero mediante lettera raccomandata inviata alla sede legale della società

Di detto indirizzo è data massima conoscibilità a tutti i soggetti coinvolti nel processo produttivo, organizzativo e gestionale dell'azienda.

Ciascun interessato potrà rivolgersi direttamente per iscritto ed a mezzo di lettera raccomandata ordinaria all'OdV da spedire a Organismo di Vigilanza di Heracle srl (sedente presso Heracle srl in via delle Industrie n. 45/A a Eraclea - VE -), e ciò per far pervenire segnalazioni, informazioni e/o richieste di chiarimento.

L'Organismo è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute.

Viene inoltre demandato ad apposito protocollo il dettaglio delle informazioni da inviare all'OdV, tra le quali:

- i provvedimenti e/o le comunicazioni/notificazioni provenienti dall'Autorità Giudiziaria, sempre che le stesse attengano ad indagini o procedimenti relativi ad illeciti sensibili ex D.Lgs. 231/01 che coinvolgano l'azienda;
- le richieste di assistenza legale dei dipendenti per reati ricadenti nell'ambito del D.Lgs. 231/01;
- i rapporti dei Responsabili delle unità organizzative dai quali emergano atti contrari alle norme del D.Lgs. 231/01, ovvero omissioni di rilievo ai fini della responsabilità amministrativa dell'azienda;
- decisioni in ordine a procedimenti disciplinari attivati nei riguardi dei soci/dipendenti;
- decisioni in ordine a richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici e ogni altro rapporto intercorrente con la Pubblica Amministrazione;
- la tipologia, il numero, i destinatari e le motivazione degli atti di liberalità posti in essere;
- gli infortuni sul lavoro.

### **13. Modifiche del Regolamento**

È data facoltà all'Organismo, nel rispetto del presente regolamento, di emanare altre disposizioni funzionali allo svolgimento delle attività definite.

\*\_\*\_\*\_\*\_\*

# **HERACLE S.R.L.**

## **VI. Formazione e Informazione**

### **1. Formazione del personale**

Heracle srl promuove la conoscenza del proprio Codice Etico, del Modello 231, dei relativi protocolli interni, delle procedure e dei loro aggiornamenti tra tutti i suoi organi, soci, dipendenti, collaboratori, stakeholders.

Tutti sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli ed a contribuire fattivamente alla loro attuazione.

A tal fine l'ODV, d'intesa col Consiglio di Amministrazione, e/o il Consiglio di Amministrazione stesso organizzano la formazione del personale che è articolata su diversi livelli:

#### **- Personale responsabile di funzione e con funzioni di rappresentanza della società:**

- a) corso di formazione già avvenuto al momento dell'adozione del presente Modello 231, nonché eventuali corsi in caso di modifiche e/o integrazioni;
- b) corso di formazione individuale (preferibilmente con avvocato esperto in materia) al momento dell'assunzione di incarichi di rilievo;
- c) comunicazioni periodiche, anche a mezzo mail aziendali, di aggiornamento;
- d) incontri di formazione periodici su eventuali novità in materia di D. Lgs. 231/01 e sulle norme a questo riferibili.

#### **- Altro personale:**

- a) nota informativa/circolare interna al momento dell'adozione del Modello;
- b) informativa in sede di assunzione per i neo assunti;
- c) comunicazioni periodiche di aggiornamento.

### **2. Informativa a collaboratori e partners**

Heracle srl attua la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partners, i consulenti, i collaboratori, i clienti ed i fornitori.

Verranno all'uopo predisposte adeguate informative, anche mediante pubblicazione dei documenti nel sito internet istituzionale dell'Ente e rinvio espresso nei contratti e negli atti scritti intercorsi con i vari stakeholders (anche non di rilievo economico).

# **HERACLE S.R.L.**

A tutti sarà chiesta espressa accettazione dei principi e delle procedure adottate dalla società in adozione del Modello.

## **3. Contenuti della formazione ed informazione**

I contenuti formativi riguarderanno, in genere, le disposizioni normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, gli elementi oggettivi e soggettivi degli illeciti penali sanzionabili, i principi posti alla base del Codice Etico, del Modello 231 e delle procedure adottate.

## **VII. Sistema sanzionatorio**

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett e) e dall'art. 7, comma 4, lett b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle regole di comportamento/procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantirne l'efficacia.

In termini generali, infatti, la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione e dotate di "meccanismi di deterrenza" applicabili in caso di violazione del Modello, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

La società ha, pertanto, stabilito che la violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili (parti speciali) comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Ciò sulla base della considerazione per cui dette violazioni compromettono il rapporto di fiducia instaurato con la società il quale si fonda sui principi di lealtà, correttezza e trasparenza.

A tal proposito si rappresenta che il procedimento disciplinare, con le conseguenti possibili sanzioni applicabili al termine, prende avvio - nel caso ve



# **HERACLE S.R.L.**

ne siano i presupposti - indipendentemente dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo e dall'esito del conseguente giudizio.

Tanto poiché il Codice Etico, il Modello e le procedure aziendali ad esso riferibili rappresentano precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un illecito rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

Le sanzioni ed il relativo procedimento di contestazione della violazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di appartenenza del Destinatario.

## **Lavoratori Dipendenti**

Come sopra evidenziato, i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione dei principi e delle regole comportamentali previsti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente, esse sono costituite da quelle previste dal sistema disciplinare contemplato nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai lavoratori della società (\_\_\_\_\_), applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) ed eventuali normative speciali e/o di settore applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Hercale srl è, quindi, composto dalle norme del Codice Civile e delle leggi speciali in materia, nonché dalle disposizioni pattizie previste dal CCNL.

Le violazioni sono accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari sono avviati, dal Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente pro tempore, organo cui spetta l'adozione del provvedimento disciplinare finale.

Le infrazioni disciplinari danno luogo alle seguenti sanzioni contemplate dalle previsioni contrattuali vigenti:

# **HERACLE S.R.L.**

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale o scritto	<p>Vi incorre il lavoratore che commetta - anche con condotte omissive - per la prima volta e senza determinare conseguenze apprezzabili, le seguenti violazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• inosservanza delle disposizioni comportamentali sancite nel Codice Etico, nel Modello 231 e nelle procedure da questo richiamate, ovvero inosservanza di norme nazionali/internazionali contenenti disposizioni organizzative finalizzate alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;</li> <li>• omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree a rischio;</li> <li>• inosservanza delle disposizioni aziendali concernenti gli obblighi di evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti;</li> <li>• omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili;</li> <li>• inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema di deleghe;</li> <li>• la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV.</li> </ul>
Multa	<p>Vi incorre il soggetto che abbia commesso nel tempo reiterate trasgressioni disciplinari, ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se, nei precedenti due anni, gli siano state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni tra quelle indicate nella sezione precedente, seppure di lieve entità;</li> <li>• se abbia posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, ripetuti comportamenti non conformi alle prescrizioni riferibili al Modello (Codice Etico, principi comportamentali, procedure, etc.), prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.</li> </ul>
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	<p>Vi incorre il soggetto che, nel commettere una delle seguenti inadempienze, arrechi danno alla società, o la esponga comunque ad una situazione di concreto rischio ai sensi del D.Lgs. 231/01:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Violazione delle procedure interne previste dal Modello 231;</li> <li>2. adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme al Modello</li> </ol>

# **HERACLE S.R.L.**

	231; 3. intralcio ai controlli, elusione degli stessi e/o impedimento ingiustificato dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli, incluso l'OdV.
Licenziamento	Si applica al soggetto che: 1. adotti comportamenti gravemente difformi da quanto stabilito nelle disposizioni del Modello 231 (compreso Codice Etico e procedure); 2. ponga in essere condotte gravi già censurate in precedenza; 3. violi e/o eluda il sistema di controllo interno anche mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali; 4. Metta in atto azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D.Lgs. 231/01. I comportamenti predetti devono essere tali da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione nei confronti della società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, con conseguente grave danno o nocumento patrimoniale e/o di immagine per la società stessa.

Le sanzioni appena descritte sono applicate tenendo conto:

1. della gravità della condotta e, in particolare, dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
2. del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari ed alla reiterazione delle condotte;
3. della posizione gerarchica e/o funzionale e delle mansioni del dipendente coinvolto;
4. di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'applicazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.

## **Dirigenti**

Quanto al rapporto dirigenziale, esso si caratterizza, per sua natura, come fiduciario.

# **HERACLE S.R.L.**

Ne deriva che è proprio del dirigente, non solo, il dovere di rispettare i principi e delle disposizioni previste dal Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali interne, ma anche l'obbligo di far rispettare tali principi e prescrizioni agli altri lavoratori.

Anche in questo caso le eventuali infrazioni sono accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari sono avviati dal Consiglio di Amministrazione, per l'adozione del provvedimento disciplinare finale.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili o di adozione, nell'espletamento di attività nelle "aree di attività a rischio" di comportamenti non conformi - anche in termini omissivi - alle norme ivi previste, ovvero - ancora - nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a soggetti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi alle suddette prescrizioni, la società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal CCNL dei Dirigenti.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazione del Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dirigenti muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'applicazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.

## **Collaboratori, fornitori, consulenti e partners**

La Società ritiene che ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla stessa, suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti cui si riferisce il Decreto, sia da censurare.

Pertanto, per quanto riguarda i collaboratori, fornitori, consulenti e partners, quale che sia il rapporto - anche temporaneo - che li lega alla Società, l'inosservanza delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali allo stesso riferibili, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, ed in particolare:

1. la risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico;
2. il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla società.

## **Amministratori**

# **HERACLE S.R.L.**

La Società valuta con estrema attenzione le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili poste in essere da soggetti apicali, in quanto essi rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i creditori e il mercato.

La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori di correttezza, lealtà e trasparenza presuppone, infatti, che tali valori siano fatti propri e rispettati in primis da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per chi, a qualsiasi livello, opera nell'ambito della Società.

Pertanto, in caso di violazione da parte degli amministratori dei principi e delle disposizioni del Codice Etico e del Modello e delle regole aziendali, ovvero di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con tali disposizioni, il Consiglio di Amministrazione nelle forme e nei modi previsti dalla normativa e dallo Statuto, provvede ad assumere le misure di tutela di volta in volta più opportune, ivi compresa la revoca della delega e/o del mandato conferiti.

In particolare, il Presidente, il vicepresidente e ogni consigliere del C.d.A. propone al Consiglio di Amministrazione la revoca dell'Amministratore che sia incorso nelle violazioni suddette.

Dal canto suo il Consiglio di Amministrazione, autonomamente, può proporre la revoca dell'Amministratore o degli Amministratori che si siano resi responsabili delle inosservanze alle norme del Codice Etico, del Modello o delle procedure a questo riferibili.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà della Società di avvalersi delle misure previste a suo favore dal Codice Civile (azioni di responsabilità e/o risarcitorie).

Nel caso in cui le violazioni siano poste in essere da un soggetto apicale che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, trovano applicazione anche le azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società.

## **Organismo di Vigilanza**

Con riferimento ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui il rapporto con la società sia di lavoro subordinato, si applica quanto previsto nei

# **HERACLE S.R.L.**

paragrafi dedicati ai lavoratori dipendenti e/o ai dirigenti; nel caso, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, vale quanto indicato nel paragrafo dedicato ai collaboratori.

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

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di interventi normativi.

Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta del Collegio dei Sindaci e/o dell'OdV, apporterà anche le modifiche e/o integrazioni che riterrà necessarie in conseguenza di:

- violazioni significative alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etici;
- modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (comprese le modifiche ai poteri statutari, i conferimenti di deleghe e procure, acquisizioni di partecipazioni in altri ente e/o società, etc.);
- risultanze dei controlli.