

# ***TRIVELCART S.R.L.***

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

**DICEMBRE 2025**

INDICE

<b>Glossario.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Profili generali .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001: natura della responsabilità e soggetti interessati.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Sanzioni amministrative comminabili alla società .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Perché la scelta di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Contenuti del Decreto e reati 231 .....</b>	<b>9</b>
<b>5.1 Ambito soggettivo e necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società .....</b>	<b>9</b>
<b>5.2 Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società..</b>	<b>11</b>
<b>6. Mappatura delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati 231.....</b>	<b>12</b>
<b>7. Struttura generale dei protocolli .....</b>	<b>13</b>
<b>8. Organismo di vigilanza e obblighi informativi .....</b>	<b>14</b>
<b>8.1 Composizione e regole .....</b>	<b>14</b>
<b>8.2 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari .....</b>	<b>16</b>
<b>8.3 Informativa e Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>17</b>
<b>8.3.1. Obblighi di informazione .....</b>	<b>17</b>
<b>8.3.2. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – Whistleblowing .....</b>	<b>18</b>
<b>9. Sistema disciplinare .....</b>	<b>19</b>
<b>9.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....</b>	<b>20</b>
<b>9.2 Misure nei confronti degli Amministratori .....</b>	<b>21</b>
<b>9.3 Misure nei confronti dei fornitori, clienti, partner commerciali, collaboratori e consulenti esterni .....</b>	<b>21</b>
<b>9.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>22</b>
<b>10. Pubblicità, diffusione e aggiornamento del MOG.....</b>	<b>22</b>
<b>10.1 La comunicazione ai dipendenti.....</b>	<b>22</b>
<b>10.2 La comunicazione ai clienti, fornitori, business partner e consulenti.....</b>	<b>23</b>
<b>10.3 La formazione.....</b>	<b>23</b>
<b>10.4 Aggiornamento del Modello .....</b>	<b>24</b>

## Glossario

### **Attività sensibile:**

processo o attività che presenta rischi diretti di rilevanza penale in relazione ai Reati presupposto individuati dal Decreto 231; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in astratto prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione in concreto degli illeciti.

### **Attività strumentale:**

attività che, pur non presentando rischi diretti di rilevanza penale, se combinata con le attività direttamente sensibili, possono supportare la realizzazione del reato e sono quindi funzionali alla condotta illecita.

### **Autorità:**

Autorità Giudiziaria, Pubbliche Amministrazioni locali, regionali, nazionali ed estere, Agenzie Fiscali ed Autorità amministrative indipendenti (*i.e.*: Garante della privacy, Antitrust, etc.) italiane ed estere.

### **D.Lgs. n. 231/2001 (o Decreto 231):**

il Decreto Legislativo del 8 giugno 2001 n. 231, recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*», e successive modifiche ed integrazioni.

### **Destinatari:**

tutti coloro che rivestono all'interno della Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi e tutti i dipendenti (per tali intendendosi coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato), i membri degli Organi Sociali non già ricompresi nei precedenti soggetti, nonché tutti i terzi esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo – i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti) che agiscono per conto della Trivelcart S.r.l. nell'ambito delle attività di cui al presente Modello 231.

### **Enti:**

società ed enti forniti di personalità giuridica ed associazioni, anche prive di personalità giuridica.

### **MOG:**

modello di organizzazione e di gestione – adottato da Trivelcart S.r.l. ai sensi dell'art. 6, co.1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001 – idoneo a prevenire determinate fattispecie di reati, di seguito anche il «Modello» o «Modello di organizzazione»

### **Organi Sociali:**

gli Organi Sociali della Trivelcart S.r.l. sono quelli espressamente previsti per legge e ricordati nello Statuto sociale, ed in particolare essi sono costituiti da:

- Assemblea dei Soci, quale Organo deliberativo;
- CDA, quale Organo amministrativo;
- Revisore, quale Organo di controllo.

### **Organismo di Vigilanza:**

organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e di controllo, a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul corretto funzionamento e sull'adeguata osservanza del Modello 231, dotato dei requisiti di cui all'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 e deputato a proporre la necessità di aggiornamento.

**Protocolli:**

procedure e istruzioni operative finalizzati a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo e che costituiscono il relativo sistema normativo interno.

**Reati:**

reati (di seguito anche «reati presupposto») per i quali, attualmente, il D.Lgs. n. 231/2001 imputa la responsabilità amministrativa degli enti.

**Segnalazione:**

per «segnalazione» si intende qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Modello di organizzazione adottato dalla Società (di cui il Codice etico costituisce parte integrante).

**Sistema Disciplinare:**

insieme delle misure sanzionatorie – adottate ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 – idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG.

**Soggetti Apicali:**

persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, responsabili di una sua unità organizzativa dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano di fatto la gestione ed il controllo aziendale ai sensi dell'art. 5, co. 1, lettera a) del Decreto 231.

**Sottoposti:**

persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali, ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. b) del Decreto 231.

**Terzi:**

tutti coloro che, esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo - i fornitori, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, gli eventuali incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti) che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività disciplinate dal MOG.

## 1. Profili generali

La Trivelcart S.r.l. si colloca nel settore produttivo operante nel commercio all'ingrosso di rottami, imballaggi in genere ed ogni altro tipo di materiale da recupero.

Alla luce di questo dato il Legislatore nazionale, così come quello di altri Paesi, ha quindi inteso adeguare il sistema normativo vigente da un lato alle esigenze imposte dal mercato, dall'altro a determinati obblighi di trasparenza necessari a garantire la correttezza delle operazioni attuate dalle aziende stesse, avendo soprattutto riguardo ai rapporti tra queste e i soggetti terzi.

In Italia, nello specifico, è stato introdotto il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il «D.Lgs. n. 231/2001» o il «Decreto 231») che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»; il Decreto si inserisce in un più ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed al riciclaggio, adeguando in tal modo la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di imputazione è espressamente previsto dal Decreto.

Aspetto caratteristico del D.Lgs. n. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente, la cui concreta applicazione può dunque costituire legittima causa di non punibilità. In particolare, l'esonero della responsabilità interviene solo qualora il Modello organizzativo sia stato formalmente adottato ed in seguito efficacemente attuato prima della commissione dell'illecito e che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello esistente<sup>1</sup>; è inoltre necessario che l'attuazione del Modello sia stata affidata a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (i.e. l'Organismo di vigilanza) che opera vigilando sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli. Diversamente, nel caso in cui il Modello sia stato predisposto dopo la commissione dell'illecito e, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, esso presenta una circostanza attenuante della responsabilità amministrativa della persona giuridica, nel senso che può ben rappresentare uno spontaneo atteggiamento riparativo dell'Ente teso a ridurre efficacemente le conseguenze dannose del reato ascritto.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche «MOG») di Trivelcart S.r.l. si compone di una «Parte generale», di una «Parte speciale» comprensiva di specifici protocolli e allegati che ne costituiscono parte integrante.

Nella presente «Parte generale» sono indicati i tratti essenziali del D.Lgs. n. 231/2001, le caratteristiche rilevanti di Trivelcart S.r.l. e l'attività istruttoria svolta per la predisposizione del Modello.

La successiva «Parte speciale» contiene gli aspetti propriamente operativi del Modello ossia:

- Documenti di Analisi dei Rischi (suddiviso in sezioni specifiche per tipologia di rischio analizzato).
- Protocolli e procedure specifiche di prevenzione in relazione ai processi/attività identificati come «sensibili» a rischio di commissione reato.

Tali protocolli si ispirano alle *best practice* nazionali e internazionali in materia di sistemi di controllo interno, ed è in linea con le relative Linee Guida di Confindustria del Giugno 2021 nonché i sistemi di Gestione interna certificati ISO9001, ISO14001 e ISO45001.

I principi guida ispiratori dei comportamenti di quanti operano in Trivelcart S.r.l. e intrattengono relazioni d'affari con la Società sono contenuti nel Codice etico, che costituisce parte integrante di questo Modello.

## 2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001: natura della responsabilità e soggetti interessati

<sup>1</sup> Come chiarito dalla giurisprudenza, la frode cui fa riferimento l'art. 6, comma 1, lett. C) del decreto 231 presuppone un aggiramento delle "misure di sicurezza" introdotte dal MOCG e che sia idoneo a forzarne l'efficacia; così in Cass., Sez. V, sent. 18.12.2013 - 30.1.2014 n. 4677.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova responsabilità a carico delle società, degli enti forniti di personalità giuridica e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta e complementare rispetto a quella penale del soggetto che ha commesso il reato presupposto. La responsabilità è di tipo amministrativo, anche se il suo accertamento è rimesso alla competenza del giudice penale che la fa discendere dal verificarsi di uno dei reati presupposto tassativamente previsti dal Decreto 231, commessi (anche solo sotto la forma del «tentativo»<sup>2</sup>) nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Trivelcart S.r.l. rientra pienamente fra i soggetti destinatari delle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001.

### 3. Sanzioni amministrative comminabili alla società

La responsabilità della società deriva dalla responsabilità personale del soggetto che ha commesso il fatto.

Una volta accertata la responsabilità dell'ente, dunque, il D.Lgs. n. 231/2001 prevede quattro tipologie di sanzioni:

- sanzioni amministrative pecuniarie: ciascun reato prevede l'applicazione di una sanzione prevista in un compasso edittale oscillante tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000 quote. La determinazione del numero di quote viene motivata da diversi elementi, quali: la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; la quantificazione del valore di ogni singola quota – compreso nel compasso edittale tra 258 € e 1.549 € – è fissato «sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione», ai sensi degli artt. 10 e 11, co. 2, del Decreto 231. Come affermato al punto 5.1. della Relazione parlamentare di presentazione del Decreto 231, «quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente».

L'articolo 12 del D.Lgs. n. 231/01 prevede alcuni casi di riduzione della sanzione pecuniaria. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della stessa. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad € 10.329 né superiore ad € 103.291.

Riduzione	Presupposti
-----------	-------------

<sup>2</sup> Nei casi in cui i delitti sanzionati ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 vengano commessi in forma «tentata», le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/01).

1/2 (non superiore ad € 103.291)	Qualora si verifichi una delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;</li> <li>• il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità<sup>3</sup>.</li> </ul>
da 1/3 a 1/2	Qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verifichi una delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> <li>• l'Ente ha adottato e quindi attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
da 1/2 a 2/3	Qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo, si verifichino entrambe le seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> <li>• l'Ente ha adottato e quindi efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

- sanzioni interdittive, che sono ricomprese tra le seguenti: l'interdizione dall'esercizio dell'attività commerciale; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; infine, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso, la commissione del reato è conseguenza di gravi carenze organizzative o è stata agevolata da tali carenze;
- in caso di reiterazione degli illeciti<sup>4</sup>.

La durata di tali sanzioni non è inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni, salvo quanto previsto dall'art. 25, co. 5, del D.Lgs. n. 231/2001 per i delitti di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione propria; possono essere definitive, ad

<sup>3</sup> Non è infatti possibile estendere al regime della responsabilità amministrativa degli enti la causa estintiva del reato prevista in termini generali dall'art. 131 bis c.p.; così Corte Cass., 10 ottobre 2024, n. 37237.

<sup>4</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, «*si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva*».

esempio in caso di reiterazione del reato<sup>5</sup>. L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del D.Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

La scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice penale sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, «tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso» (art. 14, D.Lgs. n. 231/01).

- la pubblicazione della sentenza: la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'ente;
- la confisca: nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può esser restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Prima della determinazione della sentenza, è bene precisare che il giudice può altresì disporre in via cautelare:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto; ovvero,
- il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato, come previsto dall'art. 54 del Decreto.

#### 4. Perché la scelta di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo

La scelta – facoltativa – di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo rientra nella volontà della Società di potenziare la propria struttura organizzativa, implementando i numerosi certificati di idoneità tecnico-professionale di cui essa già è dotata.

Il D.Lgs. n. 231/2001, in caso di commissione dei reati compresi nel «catalogo 231» e al verificarsi di determinate condizioni specificatamente previste dal Decreto, consente di escludere in capo all'ente la responsabilità amministrativa, con conseguente accertamento della responsabilità penale esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.

<sup>5</sup> La L. n. 3/2019 ha aumentato fino a sette anni la durata massima delle sanzioni interdittive previste per i delitti di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione propria qualora commessi da soggetti in posizione apicale [soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 231/01].

Le misure preventive previste dal Decreto sono costituite dai c.d. Modelli di organizzazione, gestione e controllo: si tratta di un complesso di norme organizzative e di condotta con il quale la Società si detta determinate regole da rispettare in tutte le attività svolte, idoneo a prevenire la commissione degli illeciti.

Se tali Modelli risultano adottati e realmente ed efficacemente attuati, la Società potrà ottenere - nei propri confronti, e cioè a prescindere dalla responsabilità penale della persona fisica che abbia commesso il fatto - l'archiviazione del procedimento ovvero una sentenza di non luogo a procedere o, ancora, una sentenza di esclusione della propria responsabilità amministrativa.

Non ultimo, oltre all'effetto esimente, l'adozione del Modello costituisce un'occasione di crescita e sviluppo per le società che possono migliorare la propria immagine pubblica - accrescendo la competitività sui mercati - tant'è che l'adozione del MOG è promossa, ad esempio, ai fini del riconoscimento del «rating di legalità»<sup>6</sup> di cui alla L. n. 62 del 2012.

Con l'adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, Trivelcart S.r.l. intende istituire uno strumento di miglioramento della propria organizzazione che possa offrire, nel contempo, l'esimente espressamente disposta dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il presente Modello si propone di:

- infondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Trivelcart S.r.l., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito passibile di sanzioni personali e a carico della Società (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se quest'ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire e pubblicizzare che Trivelcart S.r.l. stigmatizza i comportamenti illeciti, in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi etici a cui la Società intende attenersi nell'esercizio della propria attività;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, onde prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

## 5. Contenuti del Decreto e reati 231

### 5.1 Ambito soggettivo e necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società

Sono previsti due diversi tipi di relazioni organiche che «collegano» l'ente, nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato, e l'autore del reato medesimo.

Il primo tipo riguarda soggetti in posizione apicale, ovvero a coloro che ai sensi dell'art. 5 co.1 del Decreto 231 *«rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente»*. Il legislatore richiama, con tale

<sup>6</sup> Si veda, in ultimo, il documento emesso dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in data 14 gennaio 2021 dal titolo *«Rating di Legalità e Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001: novità e spunti per la valorizzazione degli strumenti di corretta gestione aziendale»*.

definizione, i componenti dell'organo amministrativo, i direttori generali, i dirigenti, i responsabili preposti a sedi secondarie, i responsabili di divisione dotati di autonomia finanziaria, oltre che i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente.

Il secondo tipo riguarda invece «*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*», ai sensi dell'art. 5 co.1 del Decreto 231.

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo all'ente medesimo.

L'art. 6 del Decreto pone a carico dell'ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta «apicale». In altre parole, vige una presunzione legale di responsabilità dell'ente in relazione ai reati commessi da un soggetto in posizione apicale al suo interno, in quanto tali soggetti esprimono e implementano l'azione volitiva dell'ente stesso; si tratta, tuttavia, di presunzioni *iuris tantum* che consentono cioè di fare salva la prova contraria mediante la dimostrazione dell'avvenuta adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, la nomina dell'Organismo di Vigilanza, l'efficace esercizio da parte di questo delle funzioni di controllo sue proprie, l'elusione fraudolenta del MOG da parte dell'autore materiale del reato (c.d. *culpa in eligendo*, direttamente riferibile alla società e conseguente alle scelte organizzative e gestionali di essa).

Diversamente, se il reato è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità della società sussiste solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli organi dirigenti (c.d. *culpa in vigilando* ascrivibile a coloro che, preposti al controllo, non hanno vigilato affatto o non hanno ben vigilato), che dovrà essere provata dalla pubblica accusa e che è esclusa dalla preventiva adozione di un idoneo MOG.

Come si vede, in entrambi i casi occorre che la realizzazione di uno dei reati presupposto sia espressione di un deficit di organizzazione e sia quindi «rimproverabile» alla società. La differenza sta nella efficacia esimente dell'adozione del MOG, che si presume idoneo a consentire l'impedimento del reato solo con riferimento ai sottoposti. Con riferimento, invece, agli apicali, il corretto funzionamento di un idoneo MOG è requisito necessario, ma non sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa della società, perché l'apicale deve aver eluso fraudolentemente il predetto Modello.

La condotta illecita nella quale si sostanzia il reato presupposto della responsabilità amministrativa della società dev'essere, però, realizzata nell'interesse (e che quindi esista l'intenzionalità) o a vantaggio di questa. La società risponde, dunque, solo degli illeciti amministrativi dipendenti da reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (rilevante anche se «indiretto»), i quali possono anche non avere un connotato strettamente economico o patrimoniale.

Tanto che il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede espressamente che, laddove la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi in capo alla società non sorge alcuna responsabilità. E ciò anche se, per ipotesi, essa avesse casualmente tratto un vantaggio dalla condotta illecita.

Il rischio, invece, che la responsabilità amministrativa della società sorga quando l'apicale o il sottoposto colposamente concorrano nel reato (anche solo contravvenzionale) del terzo va coordinato con la necessità che la società abbia tratto un vantaggio dalla condotta illecita e, nel contempo, impone alla società di adottare tutte le procedure operative

necessarie ad accertare che i terzi con i quali essa collabora o ai quali affida determinate operazioni siano affidabili e possiedano tutti i requisiti (ad esempio, autorizzazioni, licenze, ecc.) necessari allo svolgimento dell'incarico.

## 5.2 Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società

La Sezione III del D.Lgs. n. 231/2001 dettaglia i reati per i quali è configurabile la «responsabilità amministrativa» degli enti, specificandone la misura delle sanzioni.

Alla data di adozione del presente Modello, le categorie di reato richiamate dal Decreto sono di seguito descritte:

- reati contro la Pubblica Amministrazione, ex art. 24 D.Lgs. n. 231/2001, rubricato «Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture»;
- «Delitti informatici e trattamento illecito di dati», ex art. 24-bis D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti di criminalità organizzata», ex art. 24-ter D.Lgs. n. 231/2001;
- «Reati transnazionali», ex artt. 3 e 10 L. n. 146/2006;
- «Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione», ex art. 25 D.Lgs. n. 231/2001;
- «Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento», ex art. 25 – bis D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti contro l'industria e il commercio», ex art. 25-bis1 D.Lgs. n. 231/2001;
- «Reati societari», ex art. 25-ter D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico», ex art. 25-quater D.Lgs. n. 231/2001;
- «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili», ex art. 25-quater1 D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti contro la personalità individuale», ex art. 25-quinquies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Abusi di mercato», ex art. 25-sexies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro», ex art. 25-septies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio», ex art. 25-octies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori», ex art. 25-octies.1 D. Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore», ex art. 25-novies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria», ex art. 25-decies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Reati ambientali», ex art. 25-undecies D.Lgs. n. 231/2001;

- «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare», ex art. 25-duodecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Razzismo e xenofobia», ex art. 25-terdecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa, e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati», ex art. 25-quaterdecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Reati tributari», ex art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Contrabbando», ex art. 25 – sexiesdecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti contro il Patrimonio Culturale», ex art.25-septiesdecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici», ex art. 25-duodevicies D.Lgs. n. 231/2001.

Alcune tipologie di reato previste in via astratta dal D.Lgs. n. 231/2001 risultano, in concreto, di difficile realizzazione nell'ambito dell'attività imprenditoriale della Società Trivelcart srl. Per questo motivo, attraverso specifiche interviste e incontri svolti in azienda, sono state individuate le attività e i processi sensibili, definendo le relative condotte a rischio e i presidi di controllo associati, come riportato in modo puntuale nella «Parte Speciale».

## 6. Mappatura delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati 231

Poiché il Modello deve essere predisposto tenendo conto delle caratteristiche proprie della società alla quale va applicato, qui di seguito si riassumono le principali connotazioni di Trivelcart S.r.l. rinviando alla «Parte speciale» e agli allegati per le indicazioni più dettagliate.

La società Trivelcart S.r.l. costituita in data 19/09/2007 è attiva primariamente nel settore del commercio all'ingrosso di rottami, imballaggi in genere ed ogni altro tipo di materiale da recupero. Essa risulta iscritta al REA del Registro della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura delle provincie di Padova con numero di iscrizione 368387 Partita Iva e Codice Fiscale 04175260282.

La Società è gestita da un CDA, secondo le deliberazioni dell'Assemblea. La struttura organizzativa è alquanto snella: il CDA dirige gli attuali 5 dipendenti.

Ai fini della predisposizione del MOG, Trivelcart S.r.l. ha eseguito, anzitutto, una mappatura delle aree/attività a rischio, cioè potenzialmente soggette a rischio di commissione dei «reati 231».

A tale scopo,

- sono state raccolte la documentazione e le informazioni che descrivono la struttura, l'articolazione organizzativa e l'operatività della Trivelcart S.r.l., il contesto operativo esterno, ossia il settore economico, e l'area geografica in cui opera la Società, ed il contesto operativo interno, ossia la struttura organizzativa, le dimensioni e l'articolazione territoriale della Società, che consta di una sede legale a Loreggia (PD);
- sono stati eseguiti incontri ed interviste con il personale ed i professionisti incaricati dalla società nonché sopralluoghi presso la sede; sono state analizzate le singole aree funzionali di Trivelcart S.r.l. e valutate le

modalità attraverso le quali potrebbero essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. n. 231/2001, con particolare attenzione alle modalità con cui sono gestiti i flussi finanziari in entrata e in uscita;

- sono state analizzate: la dimensione economica della Società (fatturato, immobilizzazioni, crediti verso clienti, capitale sociale, ecc.); la dimensione soggettiva della Società (numero di soci, numero di dipendenti, articolazione delle cariche sociali); la dimensione oggettiva della Società in funzione della struttura ed organizzazione della sede operativa; l'attività della Società (servizi, dimensioni del mercato, tipologie di rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, ecc.). Sono inoltre state prese in considerazione modalità amministrative interne adottate quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità dei pagamenti e le forme di stipulazione dei contratti.

Nello specifico, nella parte speciale:

- E' stato analizzato ed illustrato il contesto normativo in ambito del D.Lgs 231/2001 e l'attività della Trivelcart srl;
- E' stata effettuata la valutazione ed analisi delle attività sensibili alla commissione del rischio reato presupposto.
- Sono stati elaborati dei documenti specifici per gruppi di reato previsti dal D.Lgs. 231/2001

Successivamente sono stati elaborati gli appositi protocolli comportamentali finalizzati alla prevenzione del rischio reato.

Nelle pagine che seguono, pertanto, vengono fissati i tratti essenziali di un sistema di controllo preventivo che prevede principi di comportamento, ruoli dei soggetti operanti nelle aree di rischio, protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni, procedure di controllo (compresa la scelta di un apposito Organismo di Vigilanza, che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), formazione ed informazione del personale, progressivi aggiornamenti del Modello e sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle misure previste dal Modello, al fine di assicurarne l'effettività.

## **7. Struttura generale dei protocolli**

L'operatività di Trivelcart S.r.l., come meglio dettagliata nella «Parte speciale» del Modello, è definita in appositi protocolli comportamentali e specifiche procedure da adottare al fine di ridurre continuamente e ragionevolmente il rischio-reato.

I Protocolli identificano per singolo reato 231:

- Scopo e campo di applicazione
- Ruoli e responsabilità
- Ambito specifico di applicazione
- Principi generali di comportamento e presidi di controllo
- Procedure operative per la gestione del rischio
- Formazione obbligatoria
- Flussi informativi
- Aggiornamento del protocollo
- Sistema disciplinare

- Canale Whistleblowing

## 8. Organismo di vigilanza e obblighi informativi

### 8.1 Composizione e regole

Una funzione particolarmente importante viene assegnata all'Organismo di Vigilanza in quanto, come innanzi già detto, l'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede la non punibilità dell'ente nel caso in cui abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ad un proprio Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre i necessari aggiornamenti, è dunque affidato ad un distinto Organismo di Vigilanza, dotato di requisiti soggettivi e oggettivi di seguito meglio descritti:

**a. requisiti soggettivi.** I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono garantire la sussistenza dei seguenti requisiti, la cui concreta configurazione verrà esemplificata nella successiva «Parte speciale»:

- autonomia ed indipendenza. La libertà di iniziativa e l'assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento che provenga dall'interno o dall'esterno dell'ente devono improntare l'azione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò è reso possibile, innanzi tutto, dalla collocazione dell'Organismo alle dipendenze funzionali del CDA e dall'assenza di incarichi operativi all'interno della società, in modo tale da impedire anche solo potenzialmente il configurarsi di conflitti di interesse derivanti in grado di comprometterne l'obiettività di giudizio. L'attribuzione di un'adeguata autonomia finanziaria già in sede di redazione del budget preventivo consente, invece, che l'Organismo di Vigilanza possa finanziare la propria attività di verifica e di aggiornamento, senza condizionarla e limitarla alla decisione (o alla influenza) di terzi. Per le stesse ragioni, l'Organismo di Vigilanza sarà dotato di strumenti che utilizzerà in ottemperanza alla normativa sulla privacy;
- professionalità. I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere un bagaglio di esperienze e di tecniche che sia in grado di fargli esercitare correttamente l'attività ispettiva;
- onorabilità. I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere caratterizzati dai canoni di onore e dignità. Tale generica «buona reputazione» dell'Organismo si riferisce sia all'assenza di condanne penali o di procedimenti disciplinari a carico dei suoi componenti, sia alla lealtà, serietà e collaborazione che devono informare i rapporti con i dipendenti e gli eventuali collaboratori della società;
- continuità di azione. L'attività di prevenzione e di controllo delle attività a rischio deve essere continua e costante. Per ottenere tale continuità, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a predisporre un sistema di verifica che consenta la raccolta continua e sicura di informazioni e dati circa l'attività della società;
- assenza di cause di incompatibilità. Tale requisito può essere inteso come assenza di situazioni che alterano l'imparzialità di giudizio e che possono rivelarsi dannose per la società. La causa di incompatibilità più

evidente è rappresentata, in questo senso, dal conflitto d'interessi: situazioni di conflitto d'interessi, infatti, non solo rischiano di far perdere all'Organismo di Vigilanza la propria necessaria imparzialità, ma possono anche avvantaggiare quest'ultimo, grazie alla funzione svolta, danneggiando la società;

**b. requisiti oggettivi.** L'attività dell'Organismo di Vigilanza si esplica in una duplice direzione: la prima di carattere dinamico, concernente gli autonomi poteri di iniziativa per la raccolta di informazioni e dati; la seconda di carattere statico, concernente la conservazione delle informazioni raccolte con criteri di riservatezza. Bisogna ricordare che gli altri organi della società sono tenuti, pur a tutela della propria riservatezza, ad informare l'Organismo di Vigilanza circa un'ampia categoria di notizie, che possono costituire fonte di rischio o di violazione del Modello e che verranno esemplificate nelle prossime pagine. La successiva attività di controllo e di verifica è, invece, lasciata alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, il quale non sarà, dunque, gravato da un obbligo di intervento per tutte le segnalazioni ricevute.

**c. responsabilità.** Anche l'Organismo di Vigilanza può essere sottoposto a misure sanzionatorie qualora non adempia con diligenza ai propri compiti istituzionali.

\*\*\*

Nella ricerca di un equilibrio fra autonomia ed efficienza, si è cercato di privilegiare la funzionalità della Trivelcart srl, attraverso la scelta di uno strumento veloce e di facile utilizzo.

Le riflessioni formulate alla luce delle peculiarità organizzative di Trivelcart srl portano ad individuare una composizione ottimale dell'Organismo di Vigilanza in dimensione monocratica, che valorizzi soprattutto i seguenti aspetti:

- indipendenza dell'Organismo di Vigilanza,
- professionalità nella scelta del componente;
- conoscenza del settore aziendale e del sistema organizzativo della Società;
- autonomia funzionale.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza, per poter essere scelto e mantenere la carica, non deve essere stato condannato, anche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01, ovvero ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Qualora un soggetto esterno venga nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, invia al CDA, all'atto dell'accettazione dell'incarico, una dichiarazione:

- che attesti l'assenza, in capo a sé, di ragioni ostative ovvero d'inopportunità (conflitti di interesse, precedenti penali rilevanti o procedimenti in corso, ecc.) all'assunzione dell'incarico;
- nella quale dichiara di essere stato adeguatamente informato sulle regole comportamentali ed etiche che la Società ha adottato, ivi comprese quelle contenute nel presente Modello e che egli farà proprie nello svolgimento dell'incarico.

Nel dettaglio:

- Il CDA di Trivelcart S.r.l. nomina un Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale, e tale da assicurare la continuità d'azione;
- la delibera di nomina determina anche il compenso e la durata;
- l'Organismo di Vigilanza può essere revocato per il sopraggiungere di una causa di incompatibilità o ineleggibilità; inadempienza reiterata ai compiti previsti dal Modello; inattività ingiustificata che abbia comportato l'applicazione di sanzioni alla Società;
- il membro revocato o che rinunci all'incarico viene tempestivamente sostituito;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce semestralmente direttamente all'Organo amministrativo;
- l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito dell'ente, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti assunti in attuazione del medesimo;
- al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di un autonomo potere di spesa, approvato dal CDA, su proposta dell'Organismo stesso;
- l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa con l'obbligo di chiedere preventiva autorizzazione al CDA;
- l'Organismo di Vigilanza potrà eventualmente essere affiancato ed assistito da consulenti esterni, in grado di apportare precise competenze professionali che possano mancare all'Organismo stesso;
- l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali è venuto a conoscenza, nell'esercizio delle sue funzioni o attività;
- l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con la struttura organizzativa esistente in Trivelcart S.r.l.;
- all'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di Trivelcart S.r.l.;

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e adottare un proprio Regolamento interno, anche al fine di garantire la propria massima autonomia organizzativa e d'azione. Il Regolamento costituisce un documento autonomo e proprio dell'Organismo di Vigilanza.

## **8.2 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari**

Nei confronti del CDA l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- vigilare sull'effettiva attuazione e osservanza del MOG231 da parte di tutti i destinatari;
- verificare costantemente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello rispetto ai rischi aziendali;
- proporre aggiornamenti in caso di modifiche normative o organizzative;

- raccogliere, analizzare e archiviare i flussi informativi provenienti da organi e funzioni aziendali;
- gestire le segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello (whistleblowing);
- promuovere attività di informazione e formazione interne sulla cultura della compliance;
- redigere relazioni periodiche all'organo amministrativo sulle attività di vigilanza svolte.

L'Organismo di Vigilanza redige annualmente una relazione sull'attività compiuta e la presenta all'Organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza, ogni volta che ne ravvisi la necessità, può comunque effettuare segnalazioni all'Organo amministrativo e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo, ad esempio dovute da nuove normative all'impianto del D.Lgs. 231/01.

### 8.3 Informativa e Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

#### 8.3.1. Obblighi di informazione

L'Organismo di Vigilanza, nei limiti della normativa vigente, ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nonché ha la possibilità di acquisire direttamente dati ed informazioni dai soggetti responsabili. Tenuto conto del parere espresso dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali in data 12 maggio 2020 in riferimento al trattamento dei dati personali dell'Organismo di Vigilanza nell'esercizio dei propri compiti e funzioni, Trivelcart S.r.l. designa il componente dell'Organismo di Vigilanza quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati personali ex art. 29 del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e art. 2 *quaterdecies* del Testo Unico in materia di protezione dei dati personali.

\*\*\*

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso. Gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza rappresentano un utile strumento a favore di quest'ultimo per svolgere le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *ex post* delle cause che possono aver consentito il verificarsi di un illecito.

Oltre alle notizie previste nell'ambito delle procedure operative e dei protocolli del Modello («Parte Speciale»), sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte del CDA le seguenti informazioni / documenti specifici:

- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- l'esito delle attività amministrative di controllo in materia fiscale, doganale ed antiriciclaggio da parte delle Autorità competenti;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali;

- eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici, nonché crediti di imposta;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli apicali e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- eventuali relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Inoltre, il CDA:

- terrà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza l'evidenza della applicazione dei protocolli aziendali individuati e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalerà all'Organo di Vigilanza ogni situazione che ritenga non conforme alle regole aziendali in materia, o laddove ravvisi una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati di cui alla «Parte Speciale» del Modello.

È espressamente vietato, in ogni caso, distruggere, alterare o modificare in tutto o in parte le comunicazioni rivolte all'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari del Modello segnalano all'Organismo di Vigilanza condotte illecite e/o violazioni del Modello, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 6 co. 2 – *bis* in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite e di violazioni del Modello (protocollo *Whistleblowing*), previsione per la quale si rinvia al paragrafo successivo.

### **8.3.2. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – Whistleblowing**

Nell'ambito del «Sistema 231», a tutela dell'integrità aziendale, Trivelcart S.r.l. adotta la procedura Whistleblowing (di seguito anche «Procedura WB») ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Destinatari della Procedura sono:

- Interni: Dipendenti, dirigenti, consulenti, tirocinanti.
- Esterni: Fornitori, clienti, ex dipendenti (per fatti accaduti durante il rapporto).

La Procedura consente di segnalare tempestivamente:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- qualsiasi condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- qualsiasi violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e del Codice Etico;
- ogni altra fattispecie disciplinata dall'art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 24/2023,

delle quali si venga a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (di seguito anche «Segnalazioni»).

Il canale di comunicazione interno integra quanto richiesto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 ed implementato dal D.lgs.24/2023. Le segnalazioni o comunicazioni vengono gestite secondo il protocollo Whistleblowing

## 9. Sistema disciplinare

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è rappresentato dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio, atto a riscontrare la violazione delle regole di condotta e, in generale, dei protocolli e delle procedure interni.

In conformità agli articoli 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto, la presenza di un sistema sanzionatorio idoneo a punire la violazione delle regole interne costituisce una condizione essenziale per attribuire al Modello efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

Il sistema disciplinare di Trivelcart S.r.l. è finalizzato a garantire il rispetto delle regole di condotta, dei protocolli e delle procedure aziendali, prevedendo sanzioni per le violazioni accertate indipendentemente dall'esito di eventuali procedimenti penali, poiché l'obbligo di conformarsi al Modello deriva dall'autonoma potestà organizzativa dell'ente.

Fattispecie di illecito disciplinare

Sono considerate violazioni disciplinari:

- la mancata o fraudolenta applicazione delle regole previste dalle procedure operative del Modello;
- la documentazione incompleta, inesatta o falsa delle attività nei processi sensibili;
- l'ostacolo ai controlli o il rifiuto ingiustificato di fornire informazioni e documenti agli organi di verifica, inclusi l'Organismo di Vigilanza (OdV);
- le reiterate violazioni delle prescrizioni del Modello, come l'omessa comunicazione all'OdV;
- il mancato rispetto delle tutele per i segnalanti (whistleblower) o l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori nei loro confronti;
- l'invio doloso o gravemente colposo di segnalazioni infondate.

Criteri di applicazione delle sanzioni

Le sanzioni vengono commisurate alla gravità e volontarietà della condotta, nel rispetto delle garanzie previste dallo Statuto dei lavoratori (L. 300/1970).

I principali criteri valutativi comprendono:

- l'intenzionalità o dolo della violazione;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- la recidiva o pluralità di infrazioni;
- la gravità delle conseguenze e i danni prodotti;
- il comportamento complessivo del soggetto e il suo ruolo aziendale;
- la posizione funzionale e il livello di responsabilità connesso alle mansioni.

Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha il compito di monitorare l'applicazione del sistema disciplinare, verificando il rispetto delle procedure sanzionatorie e segnalando al CDA l'eventuale necessità di aggiornamenti, modifiche o integrazioni per garantirne la piena efficacia e coerenza con il Modello 231.

Il sistema disciplinare è uno strumento di garanzia e deterrenza indispensabile, volto a rafforzare la cultura della legalità e la responsabilità interna, assicurando che ogni violazione delle regole organizzative trovi una risposta sanzionatoria proporzionata, coerente e tempestiva.

## 9.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

L'osservanza delle norme del Modello da parte dei lavoratori subordinati integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, ed è pretesa da Trivelcart S.r.l., anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile<sup>7</sup>.

Pertanto, in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, le condotte tenute dai lavoratori subordinati, e poste in violazione delle singole regole del presente Modello, possono essere sanzionate con i seguenti provvedimenti:

- biasimo verbale;
- rimprovero scritto;
- sanzione pecuniaria non eccedente l'importo di tre ore della normale retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni tre;
- licenziamento per giusta causa.

Non sarà adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e valutato ogni elemento da egli addotto a propria difesa. La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

Il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti è il CDA – nella

---

<sup>7</sup> Ogni provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dalla L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile, dal Codice civile e dallo Statuto sociale. Pertanto, in particolare, il Modello - del quale si vuole sanzionare il mancato rispetto - va reso disponibile con una modalità accessibile a tutti e va espressamente inserito nel regolamento disciplinare aziendale, o comunque formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti mediante, ad esempio, una circolare interna o un comunicato formale.

Sanzioni disciplinari diverse da quelle indicate nel testo, come lo spostamento di un dipendente da una unità ad un'altra, sono ipotizzabili solo se espressamente previste tra le misure disciplinari stabilite dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari che, a livello aziendale, sono stati adottati in attuazione di esse.

veste di datore di lavoro ovvero e secondo le attribuzioni di cui al verbale del 14 marzo 2017 – comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

È comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare e valutare l'idoneità del Sistema Disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, mediante adeguata informativa in merito al contenuto dell'addebito e alla tipologia di sanzione che si intende irrogare.

All'Organismo di Vigilanza viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

## **9.2 Misure nei confronti degli Amministratori**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello attuate da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti, i soci ed il pubblico.

In caso di violazione delle indicazioni del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente e formalmente al CDA, il quale assume tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Costituiscono altresì illecito disciplinare rilevante dell'Organo deliberativo: l'omessa vigilanza dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice etico; l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori, con riferimento ai protocolli e procedure del Modello; inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, e al sistema delle deleghe/procure attribuite; per negligenza o imperizia, il mancato impedimento o la non agevolazione della scoperta di violazioni del Modello fino ai casi più gravi di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto; l'omessa vigilanza sul rispetto, da parte del personale, delle norme di legge, del Modello e del Codice etico.

## **9.3 Misure nei confronti dei fornitori, clienti, partner commerciali, collaboratori e consulenti esterni**

La violazione delle norme del Modello, richiamate dal contratto può costituire, a seconda della gravità, giusta causa di interruzione del rapporto contrattuale con ogni conseguenza di legge (anche l'applicazione di eventuali penali conseguenti a tale sospensione), incluso il risarcimento del danno<sup>8</sup>.

Tali infrazioni, seppure lievi, sono comunque valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico al trasgressore.

---

<sup>8</sup> Si prevede in tal senso l'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello.

Ogni violazione messa in atto dai soggetti in epigrafe è comunicata dall'Organismo di Vigilanza mediante relazione scritta al CDA.

I consulenti incaricati della redazione dei contratti curano l'elaborazione, l'inserimento e l'aggiornamento nei contratti delle clausole negoziali idonee all'osservanza di quanto sopra specificato. Il CDA verifica l'inserimento delle dette clausole.

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'Organismo di Vigilanza verifica che il CDA nella funzione di datore di lavoro abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora e con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

L'Organismo di Vigilanza verifica altresì che nella modulistica contrattuale predisposta da Trivelcart S.r.l. siano inserite tali clausole.

#### **9.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'osservanza del Modello da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto.

Qualora la violazione delle indicazioni del presente Modello organizzativo si ascrivibile a un membro dell'organo suddetto, gli altri membri informano senza indugio il CDA; questi promuove, inoltre, l'istruttoria del caso e le ulteriori indagini, adottando, una volta contestata la violazione, gli opportuni provvedimenti.

### **10. Pubblicità, diffusione e aggiornamento del MOG**

Il Modello deve ricevere massima diffusione ed essere messo a disposizione di amministratori, soci, legali rappresentanti, dipendenti, clienti, fornitori, business partner, e consulenti.

Il Modello Parte Generale viene reso disponibile in formato cartaceo e/o elettronico su piattaforma *online*, se presente, in modo tale da consentire ai dipendenti e all'Organismo di Vigilanza di prenderne visione e secondo modalità che consentano di confermarne la ricevuta e la presa d'atto delle indicazioni.

Trivelcart S.r.l. diffonde il Modello Parte Generale portandolo a conoscenza di clienti, fornitori, business partner e consulenti con i mezzi ritenuti di volta in volta più idonei, anche attraverso le modalità di cui al punto precedente.

Per l'efficace attuazione del Modello sono previste periodiche sessioni interne di formazione, al fine di rendere consapevoli i soggetti apicali, i dipendenti e gli eventuali collaboratori circa i contenuti del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva diffusione del Modello e l'attività di formazione.

#### **10.1 La comunicazione ai dipendenti**

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della sua delibera di approvazione, attraverso le modalità di cui in premessa.

Nel caso di nuove assunzioni, già al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro viene resa disponibile una copia informativa della Parte Generale del Modello, del Codice etico e del D.Lgs. 231/2001. Una volta perfezionata l'assunzione, la documentazione completa è messa a disposizione del dipendente secondo le modalità innanzi indicate.

Trivelcart S.r.l. consegna a tutti i dipendenti, già in organico e neoassunti, un modulo di integrazione contrattuale di dichiarazione di adesione ai contenuti del Modello, da sottoscrivere e restituire personalmente al datore di lavoro.

Analoghe indicazioni sono previste anche per i rapporti con gli eventuali collaboratori.

## **10.2 La comunicazione ai clienti, fornitori, business partner e consulenti**

Per i contratti vigenti alla data di approvazione del presente documento, è trasmessa un'autonoma comunicazione (lettera informativa standard riguardante il sistema di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001) con la quale Trivelcart S.r.l. informa dell'adozione del MOG (di cui il Codice etico costituisce parte integrante) rinviandoli, ad esempio, alla lettura dei documenti pubblicati sul proprio sito *web*.

Per i nuovi contratti, Trivelcart S.r.l. fornisce apposita informativa circa l'adozione e l'attuazione del MOG e del Codice etico, inserendo altresì nei contratti clausole risolutive espresse che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice etico, fatta salva ogni altra conseguenza di legge.

## **10.3 La formazione**

L'attività formativa ha lo scopo di diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo e delle relative regole di condotta, adattandone contenuti e modalità in base al ruolo, al livello di rischio e alle funzioni di rappresentanza dei destinatari.

La formazione dei componenti degli organi sociali e dei soggetti con poteri di rappresentanza è pianificata dall'Organismo di Vigilanza (OdV), secondo criteri di prudenza e opportunità, e si svolge periodicamente nel rispetto di specifici contenuti minimi: illustrazione del Decreto e dei reati rilevanti per l'attività aziendale, delle sanzioni e delle cause di esonero da responsabilità; analisi del Modello e dei comportamenti da adottare nelle aree sensibili; diffusione dei principi del Codice Etico; descrizione di ruolo, composizione e responsabilità dell'OdV, nonché delle modalità di segnalazione; illustrazione del sistema disciplinare e dei criteri di commisurazione delle sanzioni.

Tale formazione di base può essere integrata con moduli specifici dedicati a determinati destinatari o temi di particolare rilievo. Per il restante personale, la formazione può avvenire in aula o in modalità e-learning, previo parere dell'OdV e nel rispetto dei contenuti minimi stabiliti.

Il personale neoassunto è tenuto a partecipare ai corsi formativi secondo le regole del presente capitolo. La partecipazione alla formazione è obbligatoria e l'inosservanza costituisce infrazione disciplinare.

#### 10.4 Aggiornamento del Modello

Modifiche e integrazioni al presente Modello sono adottate direttamente da Trivelcart S.r.l. ovvero su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Le modifiche sono deliberate dal CDA, con le stesse modalità utilizzate per l'approvazione del presente modello.

Il Modello è tempestivamente modificato quando intervengono mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenerne l'efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Il Modello 231 è riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e di funzionalità.

Il CDA è tenuto a verificare costantemente l'efficacia e l'effettività delle procedure e dei protocolli finalizzati ad impedire la commissione di reati.

La «Parte Speciale» del MOG, in particolare, è oggetto di continua manutenzione a cura della funzione aziendale competente.