



\*\*\*

## **RESNOVA S.R.L.**

**Numero REA: BS-423508**

**Codice fiscale - partita I.V.A.: 03589640170**

**PEC: resnova@messaggipec.it**

**Sede legale: Via Corsica 143, 25125 Brescia (BS)**

**Sede operativa: Via IV Novembre 28E, 25030 Mairano (BS)**

\*\*\*

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

<b>Prima approvazione</b>	<b>Approvato il:</b>	<b>Da (Organo Amministrativo):</b>
X	10.09.2025	Consiglio di Amministrazione
<b>Aggiornamento N°:</b>	<b>Approvato il:</b>	<b>Da (Organo Amministrativo):</b>

## INDICE

Il presente Modello si compone di una **Parte Generale** (§§ da 1 a 6) e di una **Parte Speciale** (§§ da 7 a 11).

1.	IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: GENESI ED EVOLUZIONE .....	3
1.1.	I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA .....	3
1.2.	IL FENOMENO DEL GRUPPO DI IMPRESE .....	3
2.	STRUTTURA DELL'ILLECITO ATTRIBUIBILE ALL'ENTE .....	4
3.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO: SCOPO, REQUISITI E CONTENUTO, SOGGETTI INTERESSATI, IMPLEMENTAZIONE ...	4
3.1.	SCOPO DEL MODELLO .....	4
3.2.	REQUISITI E CONTENUTO DEL MODELLO .....	5
3.3.	I SOGGETTI DESTINATARI DELLA DISCIPLINA .....	5
3.4.	ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	6
4.	LA SOCIETÀ: ATTIVITÀ, MISSIONE E VISIONE ETICA .....	6
4.1.	I PROFILI SOCIETARI .....	7
4.2.	I PROFILI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI: LA COMPLIANCE .....	7
5.	IL CODICE ETICO .....	8
6.	METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL MODELLO 231 .....	8
6.1.	ELABORAZIONE DEL MODELLO: CRITERI .....	8
7.	ANALISI DEL RISCHIO .....	10
7.1.	METODOLOGIA DI ANALISI .....	10
8.	PROCESSI SENSIBILI .....	10
8.1.	MISURE DI PREVENZIONE .....	11
9.	PROTOCOLLI DI FORMAZIONE E ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL'ENTE .....	12
9.1.	DELEGHE E PROCURE .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
9.2.	REFERENTE DELL'ORGANO DIRIGENTE PER IL MODELLO .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
9.3.	MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
9.4.	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE / SEGNALAZIONI .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
10.	ORGANISMO DI VIGILANZA .....	12
10.1.	COMPITI .....	12
10.2.	COSTITUZIONE E REQUISITI .....	12
10.3.	I REQUISITI: SPECIFICAZIONI .....	12
10.4.	POTERI .....	13
10.5.	DURATA DELLA CARICA .....	14
11.	SISTEMA DISCIPLINARE .....	14
11.1.	PERSONE CHE SVOLGONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRAZIONE, GESTIONE .....	14
11.2.	LAVORATORI DIPENDENTI .....	14
11.3.	LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI, PROCURATORI E ASSIMILATI .....	14
11.4.	FORNITORI E ALTRI SOGGETTI TERZI .....	14
12.	DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE .....	15
13.	ALLEGATI .....	15

# PARTE GENERALE

\*\*\*

## 1. IL D.Lgs. 8 GIUGNO 2001 N. 231: GENESI ED EVOLUZIONE

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, sviluppando le indicazioni contenute nell'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto in Italia la responsabilità dell'ente collettivo. Si tratta di una normativa scaturita dall'obbligo per l'Italia di adempiere agli impegni derivanti da fonti normative sovranazionali, quali la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995), il primo Protocollo di cui alla citata Convenzione (Dublino, 27 settembre 1996), il successivo Protocollo concernente l'interpretazione della medesima Convenzione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee (Bruxelles, 29 novembre 1996), la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997) e la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

La responsabilità introdotta a carico dell'ente collettivo è stata qualificata dal legislatore italiano come amministrativa. È tuttavia più preciso riferirsi a responsabilità derivante da reato, in quanto **risponde di illecito amministrativo l'ente nel cui ambito un soggetto apicale o ad esso subordinato abbia commesso un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.**

Il legislatore italiano, in considerazione della novità della materia e dell'effetto dirompente che essa avrebbe avuto nel sistema imprenditoriale e giudiziario, ritenne inizialmente di limitare il numero dei reati presupposto di tale responsabilità, che, difatti, originariamente erano soltanto quelli di truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, concussione e corruzione. Con il passare degli anni le fattispecie di reato costituenti il presupposto della responsabilità per l'illecito amministrativo derivante da reato sono state ampliate anche per la necessità di dare attuazione a strumenti normativi di carattere internazionale, con l'inclusione di molti altri reati tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, reati societari; delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; reati informatici e di trattamento illecito dei dati; delitti di criminalità organizzata; delitti contro l'industria e il commercio; reati in materia di sicurezza sul lavoro, reati ambientali e reati tributari.

### 1.1. I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 si applica agli enti con personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

### 1.2. IL FENOMENO DEL GRUPPO DI IMPRESE

Il fenomeno della responsabilità amministrativa dell'ente nei gruppi di imprese è stato ignorato dal legislatore del 2001 e tale lacuna normativa ha creato da subito numerosi problemi interpretativi, ad esempio con riferimento alla individuazione di chi è chiamato a rispondere del reato commesso nella società di vertice ma anche nell'interesse della controllata, oppure del reato commesso dagli amministratori della holding quali amministratori di fatto delle controllate o ancora del reato commesso da un soggetto della controllata esclusivamente in favore della controllante.

La dottrina e la giurisprudenza non hanno mancato di esprimersi a questo riguardo, anche se, ancora oggi, non vi è un orientamento che possa dirsi consolidato. Interessante, per comprendere questa delicata

tematica, è quanto proposto da Confindustria nel capitolo V delle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” aggiornate a giugno 2021 <sup>1</sup>.

\*\*\*

## 2. STRUTTURA DELL'ILLECITO ATTRIBUIBILE ALL'ENTE

L'illecito amministrativo attribuibile all'ente è una fattispecie complessa, costituita anzitutto dal reato (tra quelli espressamente previsti nel D.Lgs. n. 231/2001) commesso da un soggetto apicale o da persona a questo subordinata:

- per **apicali** s'intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- per **subordinati** s'intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali.

Accanto al reato della persona fisica, che è il presupposto indefettibile per l'eventuale affermazione della responsabilità amministrativa dell'ente, occorrono, ai fini dell'integrazione dell'illecito corporativo, altri due elementi, uno oggettivo e l'altro soggettivo;

- quanto all'**elemento oggettivo**, è necessario che il fatto costituente reato (ad es. la truffa, il riciclaggio, la corruzione etc.) sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società, tant'è che, se la persona fisica agisce illecitamente nel proprio esclusivo interesse o nell'interesse di terzi, la società di appartenenza non sarà chiamata a risponderne;
- con riguardo, invece, all'**elemento soggettivo**, la colpevolezza dell'ente viene ancorata al difetto di organizzazione, vale a dire alla mancata adozione da parte dell'ente di un modello organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire il rischio di reato.

**In definitiva, dunque, sono tre gli elementi che compongono la fattispecie della responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001: il reato, l'interesse o il vantaggio per l'ente, l'assenza del modello organizzativo.**

L'accertamento dell'illecito dell'ente di norma avviene secondo le regole del procedimento penale e contestualmente all'accertamento del reato dell'apicale o del subordinato (*simultaneus processus*).

\*\*\*

## 3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO: SCOPO, REQUISITI E CONTENUTO, SOGGETTI INTERESSATI, IMPLEMENTAZIONE

### 3.1.SCOPO DEL MODELLO

Lo scopo principale del modello organizzativo, gestionale e di controllo (d'ora in poi, il Modello) è la realizzazione di un sistema per la prevenzione e la riduzione del rischio di commissione di reati volto ad escludere la responsabilità dell'ente e quindi la comminazione di sanzioni a carico dell'ente in base al D.Lgs. 231/2001. I dipendenti e tutti i soggetti collegati all'azienda dovrebbero in tal modo essere incoraggiati a tenere un comportamento corretto e trasparente.

Il Modello voluto dal legislatore del 2001 e pensato alla stregua dei *compliance programs* statunitensi, rappresenta – guardando alla struttura dell'illecito più sopra analizzata – la condizione di esonero da responsabilità. Il modello organizzativo ha, infatti, efficacia esimente e permette all'ente di ottenere, nel caso si instauri un procedimento penale, una pronuncia assolutoria, sempre che si realizzino le altre condizioni richieste dalla legge, vale a dire l'istituzione di un organismo di vigilanza, il rispetto del modello, la vigilanza da parte dell'organo di vigilanza.

---

<sup>1</sup> <https://www.confindustria.it/documenti/le-nuove-linee-guida-231-di-confindustria-per-la-costruzione-dei-modelli-di-organizzazione-gestione-e-controllo/#confindustria-related-tabs-686cfc6b32001|1>

Predisporre e attuare il modello organizzativo significa, dunque, dotare l'ente di uno strumento diretto a ridurre il rischio di commissione di reati presupposto e, ove l'illecito venga commesso, evitare la condanna penale e l'applicazione delle sanzioni in fase cautelare (interdittive, pecuniarie, confisca) – modello *ex ante* – ovvero ridurre le medesime sanzioni – modello *ex post* –.

### 3.2. REQUISITI E CONTENUTO DEL MODELLO

Per essere efficace, il modello organizzativo dev'essere caratterizzato da requisiti minimi specifici, dovendo il modello:

- identificare i singoli ambiti di attività nei quali i reati elencati nel D.Lgs. 231/2001 possono concretamente essere commessi ("mappatura" delle attività a rischio – *risk assessment*);
- definire di processi decisionali ed esecutivi idonei a prevenire la commissione di questi reati;
- stabilire regole concernenti la gestione finanziaria idonee a prevenire la commissione dei medesimi reati;
- prevedere la costituzione di un Organismo di Vigilanza, che presenti le caratteristiche previste dal D.Lgs. 231/2001;
- istituire obblighi di informazione nei confronti dell'organo deputato a vigilare sul rispetto e sull'efficacia del modello organizzativo ("flussi informativi" da e verso l'organo di vigilanza);
- introdurre un idoneo sistema disciplinare per la mancata osservanza delle regole del modello organizzativo;
- prevedere protocolli diretti a programmare la formazione sui contenuti e le finalità del modello organizzativo e della normativa di riferimento, con modalità differenti a seconda dei destinatari dell'attività formativa (apicali, piuttosto che sottoposti);
- prevedere un controllo periodico seguito, se necessario, da un adeguamento del modello (aggiornamento), ad esempio nei seguenti casi:
  - significativa violazione delle norme;
  - modifiche nell'organizzazione o negli ambiti di attività dell'azienda;
  - modifiche alla legislazione o alla giurisprudenza in materia che richiedono un adeguamento.

### 3.3. I SOGGETTI DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

Il presente Modello 231 ha il principale scopo di definire regole aziendali volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione aziendale in un'ottica integrata. Tutto ciò con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i collaboratori interni che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrative per la Società;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) di RESNOVA S.R.L. e di tutti coloro che operano in nome o per conto della Società medesima;
- rafforzare il sistema di controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'interno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre contraddistinguono l'operato di RESNOVA S.R.L.

Il presente Modello 231 è rivolto in primo luogo a tutti gli amministratori, componenti degli organi di controllo, nonché dipendenti e collaboratori della Società. Le disposizioni contenute nel presente Modello sono indirizzate, pertanto, sia ai soggetti apicali, che ai loro sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e informati in merito ai contenuti del modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello, dunque, è vincolante:

- a) per le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché per le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso – **soggetti apicali**,

- b) per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera (a) – **soggetti subordinati (o sottoposti)**;
- c) per i soggetti esterni o terze parti (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali la Società si propone di raccogliere l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabiliti nel presente Modello, quando essi svolgano attività a favore della Società. L'obbligo di rispettare il Modello, pertanto, troverà riscontro in clausole contrattuali specifiche.

### **3.4.ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione e l'attuazione del Modello è compito dell'organo amministrativo. Dare attuazione al Modello significa:

1. mettere il Modello a disposizione di tutti coloro che sono vincolati all'osservanza delle prescrizioni in esso contenute; una copia del Modello, degli allegati e degli aggiornamenti dovrà pertanto essere depositata presso la sede sociale per consentire la consultazione da parte di ciascuna persona tenuta ad osservarne le prescrizioni;
2. assicurarsi che la comunicazione delle prescrizioni del Modello relative alla specifica attività o funzione a coloro che sono tenuti a rispettarle avvenga con modalità idonee e tracciabili;
3. programmare la formazione inerente al Modello per il personale delle aree a rischio, che sia calibrata sui livelli dei destinatari.

L'aggiornamento del Modello avviene, anche su sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, qualora sia necessario provvedere ad un adeguamento del Modello stesso, ad esempio nei seguenti casi:

- significativa violazione delle norme e dei protocolli previsti nel Modello, tale da rendere necessaria od opportuna una revisione delle procedure di riferimento;
- modifiche nell'organizzazione o negli ambiti di attività dell'azienda;
- modifiche alla legislazione o alla giurisprudenza in materia.

\* \* \*

## **4. LA SOCIETÀ: ATTIVITÀ, MISSIONE E VISIONE ETICA**

RESNOVA S.R.L. (di seguito anche "Società") è specializzata nella distribuzione di soluzioni chimiche e industriali di alta qualità <sup>2</sup>. La relativa attività viene gestita nella sede operativa di Mairano (BS), Via IV Novembre 28E.

Il core business della Società consiste nella commercializzazione, in Italia e all'estero, di AdBlue® by BASF (soluzione di urea ad alta purezza - 32,5% - progettata per ridurre le emissioni nei motori diesel) sia sfuso che in prills di urea. In relazione a questo prodotto, ad oggi RESNOVA S.R.L. è esclusivista per l'Italia ed è, altresì, uno dei principali distributori per l'estero.

La Società sta valutando di avviare, nell'ultimo trimestre 2025 nella medesima sede operativa di Mairano (BS), anche un'attività di produzione e stoccaggio di liquidi per veicoli, precisamente liquido freni, liquido antigelo, liquido lavavetri, olio motore. Questi liquidi, ad eccezione dell'olio motore, saranno oggetto di miscelazione e infustamento all'interno dello stabilimento di Mairano (BS). Per quanto riguarda, invece, l'olio motore, la produzione avverrà in Arabia Saudita; l'olio verrà successivamente importato e stoccato in apposito magazzino in Italia.

La Società, nell'esercizio della propria attività, si prefigge di operare nel rispetto della Legge, dei regolamenti di settore e dei principi etici contenuti nel relativo codice. Ambisce alla creazione di valore generando benessere per la collettività e per tutti gli *stakeholders*. Trasparenza, efficienza e professionalità sono alcuni dei principi a cui la Società si ispira per soddisfare al meglio le aspettative e le esigenze dei clienti, dei dipendenti e collaboratori e, non da ultimo, dei soci.

---

<sup>2</sup> <https://www.piublue.it/it>

#### 4.1.I PROFILI SOCIETARI

RESNOVA S.R.L. ha sede legale in Brescia (BS), Via Corsica n. 143, e sede operativa in Mairano (BS), Via IV Novembre 28E. La sua costituzione risale al 23.11.2000 con iscrizione presso il Registro delle Imprese di Brescia in data 13.12.2000 al n. 03589640170 C.F. e P.I. e al n. REA BS-423508

L'attuale capitale sociale è pari ad € 99.000,00 e risulta interamente deliberato, sottoscritto e versato dal socio unico Autotec s.p.a.

Ad oggi la Società non fa parte di un gruppo d'impresе.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto ad oggi da due consiglieri: Claudio Mascialino (presidente e consigliere delegato) e Gianpietro Mascialino (consigliere).

RESNOVA S.R.L. ha nominato la società di revisione Brixia Revisione s.r.l.

Per quanto riguarda l'**organizzazione interna**, RESNOVA S.R.L., anche con il supporto di consulenti esterni, ha intrapreso un percorso di ottimizzazione della propria struttura, con l'obiettivo di efficientare i singoli processi, nonché di tracciare e documentare al meglio l'attività delle funzioni aziendali coinvolte. Nel contesto di questo percorso, RESNOVA S.R.L. si è dotata della certificazione ISO 9001 in relazione al proprio sistema di gestione della qualità e, con il presente Modello, si propone di migliorare ulteriormente la propria organizzazione.

Per quanto riguarda, nello specifico, il **processo decisionale**, si rileva quanto segue. I poteri e le deleghe sono definiti dallo statuto e/o da delibere del consiglio di amministrazione, resi noti alle funzioni aziendali coinvolte e, quando necessario, ai terzi. Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili. Nel corso dell'attività di costruzione del presente Modello 231, è stata verificata, in particolare, la idoneità dell'attuale sistema di gestione aziendale di RESNOVA S.R.L. a prevenire eventuali comportamenti illeciti. Per quanto attiene specificatamente la formazione e l'attuazione del processo decisionale, il controllo è garantito da:

- modalità comportamentali che privilegiano la condivisione delle informazioni e il lavoro di gruppo;
- le verifiche e i controlli interni previsti dalle procedure, di cui la società si è nel tempo dotata;
- i controlli contabili svolti dalla società di revisione.

Si allegano al presente Modello 231, per costituirne parte integrante, la visura camerale aggiornata al 28.04.2025 ma ancora attuale (**allegato 1**), nonché l'organigramma della Società (**allegato 2**).

#### 4.2.I PROFILI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI: LA COMPLIANCE

RESNOVA S.R.L. attribuisce particolare e significativa importanza alla corretta ed efficiente organizzazione e gestione della propria struttura di *compliance*. La Società da sempre avverte la propria responsabilità sociale nei confronti di clienti, dipendenti, investitori ed anche nei confronti dell'opinione pubblica, di talché la Società medesima si propone di rispettare e, prima di tutto, conoscere le normative vigenti, nonché di applicare i valori etici proposti nel Codice Etico.

Per queste ragioni RESNOVA S.R.L. ha scelto di documentare le **procedure e prassi operative** sviluppate negli anni e finalizzate a consentire, nel concreto, la riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001. L'organo amministrativo ha peraltro anche ritenuto di procedere, in linea con le politiche aziendali, alla definizione e successiva attuazione del presente Modello 231, impegnandosi a mantenerlo aggiornato nel tempo. Tale decisione risponde alle seguenti esigenze principali:

- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti con i propri clienti e fornitori;
- garantire la medesima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività interne;
- tutelare i soci e in generale gli stakeholders dal rischio perdite derivanti dall'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa 231;

- tutelare altresì il lavoro dei propri collaboratori e la reputazione aziendale.

Come anticipato nel precedente § 4.1, il presente modello 231 è pienamente integrato nel sistema di gestione aziendale di RESNOVA S.R.L., incluso il sistema di gestione della qualità certificato ISO 9001, il quale comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un insieme di regolamenti, procedure e altri documenti di riferimento volti a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, con l'intervento anche di soggetti terzi indipendenti rispetto alla Società, finalizzato a identificare e prevenire rischi sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

\*\*\*

## 5. IL CODICE ETICO

RESNOVA S.R.L. ha finalizzato un proprio Codice Etico (**allegato 3**).

Il Codice Etico contiene principi e norme di comportamento, che arricchiscono i processi decisionali aziendali e orientano i comportamenti dei destinatari anche con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

\*\*\*

## 6. METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL MODELLO 231

Il punto di partenza per la costruzione del presente Modello è la presa di coscienza che RESNOVA S.R.L. si presenta quale società già parzialmente strutturata sotto il profilo dell'adeguamento della propria attività agli standard di legalità richiesti dalla legge, dal momento che opera sulla base di procedure che sono state predisposte con il contributo dei vari responsabili di funzione. Tali procedure, note e applicate, ancorché tutte non tradotte in un documento scritto, sono idonee a prevenire molte delle fattispecie rilevanti ai fini dell'insorgere della responsabilità amministrativa derivante da reato ex D.Lgs. 231/2001. Ciò ha indotto la Società a pensare e realizzare il Modello di gestione del rischio reato quale strumento di integrazione e ottimizzazione dei sistemi interni esistenti, assurgendo a loro collante naturale, nonché a occasione di loro miglioramento in termini di efficienza, grazie alla configurazione dell'Organismo di Vigilanza e alla previsione di un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni delle disposizioni del Modello. Il presente Modello intende dunque affiancarsi alle scelte organizzative finora adottate da RESNOVA S.R.L.

### 6.1. ELABORAZIONE DEL MODELLO: CRITERI

Il presente Modello Organizzativo è stato elaborato tenendo in considerazione una serie di elementi quali l'attività svolta dalla Società, la sua struttura, la natura e le dimensioni della sua organizzazione.

Con il supporto dei consulenti incaricati, la Società ha proceduto all'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 e riepilogati nella tabella di classificazione dei reati (**allegato 4**). Complementare rispetto a tale attività è stata l'analisi della storia della Società, del contesto societario, del settore di appartenenza, dell'assetto organizzativo aziendale, del sistema delle procure e delle deleghe, dei rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, delle prassi e delle procedure formalizzate e diffuse all'interno della società per il corretto esercizio dell'attività di impresa.

Coerentemente con il dettato normativo (art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001) e con le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 231/2001, aggiornate a giugno 2021 e originariamente approvate dal Ministero della Giustizia il 21.07.2014 in conformità all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001, RESNOVA S.R.L. con l'ausilio di consulenti esterni alla società dotati delle necessarie conoscenze e competenze in materia, ha proceduto dunque:



- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, sottoponendo appositi questionari ai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte, che i consulenti esterni, incaricati della costruzione di questo Modello, hanno incontrato e con i quali i consulenti stessi si sono confrontati;
- all'autovalutazione dei rischi di commissione di reati, con l'ausilio e la guida dei consulenti esterni incaricati della costruzione di questo Modello;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per l'attenuazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'attribuzione ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In questo contesto, la Società, pur sempre con il supporto di specialisti esterni, ha altresì condotto un assessment specifico con riguardo alla gestione degli adempimenti idonei a prevenire i rischi di commissione di reati ambientali, dedicando quindi attenzione anche alle tematiche attinenti alla corretta gestione di rifiuti ed emissioni.

L'attività di analisi del rischio è stata condotta con il fattivo coinvolgimento anche del RSPP esterno e del referente interno per il Sistema di Gestione della Qualità.

L'attività di analisi iniziale, nonché di costruzione, prima, e di finalizzazione, poi, del presente Modello è stata svolta dai consulenti esterni incaricati da RESNOVA S.R.L., con la presenza costante del responsabile amministrativo della Società e con un flusso informativo costante nei confronti anche dell'amministratore delegato.

\*\*\*

# PARTE SPECIALE

\*\*\*

## 7. ANALISI DEL RISCHIO

La mappatura del rischio attraverso la disamina delle attività aziendali esposte al rischio di commissione dei reati (v. *infra*, § 7.2) è una operazione essenziale per la società che intenda dotarsi di un sistema efficace di prevenzione dal rischio di reato.

La Società ha provveduto ad effettuare un'analitica attività di **valutazione del rischio** che è stata riepilogata in apposita tabella (*risk assessment*), che costituisce parte integrante del presente Modello (**allegato 5**). In particolare, l'attività di analisi è stata svolta tenendo in considerazione gli aspetti che caratterizzano l'ente in questione, nello specifico:

- attività svolta,
- struttura organizzativa,
- sistema di deleghe e procure,
- adozione di protocolli, procedure e istruzioni operative,
- sistema di controllo interno.

Le risultanze di tale attività di analisi sono riassunte nella tabella sopra menzionata (cfr allegato 5).

### 7.1 METODOLOGIA DI ANALISI

La metodologia adottata per l'analisi del rischio prevede che, per ciascuna funzione aziendale esposta al rischio di commissione di reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 e per ciascun reato presupposto, venga fatta un'analisi che così si sintetizza:

- individuazione delle attività o dei processi, all'interno dei quali i rischi possono manifestarsi,
- rilevazione del livello di rischio connesso al singolo reato in base all'attività in concreto svolta,
- individuazione delle funzioni aziendali potenzialmente responsabili della commissione dei reati.

((*omissis*))

\*\*\*

## 8. PROCESSI SENSIBILI

Per processi sensibili s'intendono quei processi nel cui ambito esistono attività aziendali esposte al rischio di commissione di un reato, considerati i principi generali di comportamento adottati dalla Società e le misure di prevenzione esistenti a presidio di tali attività, reputate idonee alla prevenzione o alla minimizzazione del rischio reato.

((*omissis*))

## 8.1.MISURE DI PREVENZIONE

Al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto, la Società si è dotata di procedure e di istruzioni operative, richiamate nella matrice dei rischi, di cui all'allegato 5 al presente Modello.

Inoltre, la Società ha elaborato talune norme di condotta cogenti, aventi carattere generale, che dovranno essere rispettate, unitamente alle procedure sopra menzionate, da tutti i soggetti aziendali operanti in posizione apicale o subordinata, da coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della società, nonché dai collaboratori esterni, consulenti e partner, nell'esercizio delle attività facenti capo direttamente a RESNOVA S.R.L., fermo restando che il rispetto delle norme di seguito elencate non esime, naturalmente, gli anzidetti soggetti dal rispettare altresì tutte le leggi ed i regolamenti vigenti:

- ✓ è fatto divieto di commettere o tentare di commettere o concorrere alla realizzazione di qualunque azione od omissione, idonea a concretare, direttamente o indirettamente, i c.d. reati presupposto, elencati o comunque richiamati negli allegati documenti 4 – 5 – 6, implicanti una responsabilità amministrativa dell'ente;
- ✓ è fatto obbligo di osservare scrupolosamente le leggi ed i regolamenti che disciplinano le attività aziendali;
- ✓ i soggetti che rappresentano la società devono ricevere un esplicito mandato dalla società, sia che esso si identifichi con il sistema di procure attualmente in vigore presso l'anzidetta società, sia che esso venga conferito tramite subdeleghe, nei limiti dei poteri attribuiti al singolo soggetto, chiamato a rappresentare la società; ciò al fine di garantire una gestione unitaria dei rapporti nei confronti con i terzi;
- ✓ è fatto obbligo di tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto del sistema di procedure interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali;
- ✓ gli amministratori e i sindaci e/o revisori devono adempiere i doveri loro imposti dalla legge e dallo statuto con la massima diligenza e, nel caso in cui vengano a conoscenza di fatti pregiudizievoli per la società, devono attivarsi, al fine di eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose per la società, i soci e i creditori;
- ✓ gli amministratori e tutti i dipendenti e collaboratori della società sono tenuti a fornire ampia collaborazione all'Organismo di Vigilanza tramite un flusso informativo costante e documentato;
- ✓ è fatto divieto di impedire od ostacolare in qualunque modo lo svolgimento delle attività di supervisione del responsabile dell'area o funzione aziendale considerata "a rischio", come sopra riepilogate, nonché dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ è fatto obbligo di assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- ✓ è fatto obbligo di conservare in archivio tutta la documentazione afferente all'attività aziendale nelle aree "a rischio", sotto la vigilanza dei rispettivi responsabili e nelle modalità richieste dalla normativa sulla privacy;
- ✓ nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, ad eccezione delle piccole spese correnti della società (corrieri, piccola cancelleria o altro);
- ✓ tutti i dipendenti, i direttori, gli amministratori ovvero i consulenti esterni, nel contesto delle aree c.d. "a rischio" di commissione dei reati presupposto, hanno l'obbligo di segnalare, tramite *report* scritti inviati al responsabile dell'area "a rischio" e all'Organismo di Vigilanza, eventuali violazioni della normativa e delle procedure vigenti, nonché di comunicare eventuali difficoltà applicative delle citate procedure e dei protocolli o dubbi sulla corretta applicazione degli stessi;

- ✓ le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari, a qualsiasi fine effettuate, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e l'attività deve essere opportunamente documentata con rendiconto.
- ✓ gli amministratori e tutti i dipendenti e collaboratori della società sono tenuti a garantire specifici e continui flussi informativi tra le funzioni aziendali coinvolte nei singoli processi, con finalità di verifica e coordinamento reciproco;
- ✓ gli amministratori e tutti i dipendenti e collaboratori della società sono tenuti a documentare, archiviare e tenere traccia di ogni singola attività svolta per conto o nell'interesse della Società;
- ✓ nella selezione dei partner commerciali e dei professionisti esterni si deve avere riguardo a criteri oggettivi e documentabili (ad esempio, esperienza, requisiti soggettivi di professionalità e onorabilità, referenze qualificanti, ecc.).

((omissis))

\*\*\*

## **9. PROTOCOLLI DI FORMAZIONE E ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL'ENTE**

((omissis))

\*\*\*

## **10. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **10.1. COMPITI**

L'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi OdV) ha il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello e di promuoverne l'aggiornamento.

I singoli compiti dell'OdV sono quelli previsti dalla legge ulteriormente dettagliati nel Regolamento predisposto dall'OdV una volta nominato.

### **10.2. COSTITUZIONE E REQUISITI**

L'Organismo di Vigilanza è organismo di RESNOVA S.R.L. dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, istituito con delibera dell'organo amministrativo al fine di adempiere ai compiti sopra indicati.

Propri dell'OdV sono i requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità, continuità d'azione. RESNOVA S.R.L. garantisce in capo al componente (composizione monosoggettiva) o ai componenti (composizione plurisoggettiva) dell'OdV il possesso di detti requisiti. Ogni componente dell'OdV ne deve attestare il possesso (di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità) al momento della nomina con apposita dichiarazione scritta.

L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale (in questo caso composto da due o da tre membri) ed è nominato dall'organo amministrativo di RESNOVA S.R.L. I componenti dell'OdV vengono scelti tra soggetti qualificati ed esperti che abbiano le caratteristiche sotto illustrate.

Ogni variazione rispetto a quanto dichiarato al momento della nomina deve essere segnalata tempestivamente all'Organo amministrativo.

### **10.3. I REQUISITI: SPECIFICAZIONI**

### **Onorabilità**

Costituiscono cause di ineleggibilità a membro dell'OdV e decadenza in caso di sopravvenienza rispetto alla nomina:

1. sentenza di condanna o sentenza di patteggiamento, anche non passate in giudicato, per uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001;
2. condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, alla pena accessoria dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. la pendenza di un procedimento penale per i reati di cui al punto 1 e 2.

### **Autonomia e indipendenza**

Garantiscono l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV le seguenti condizioni:

- a. l'inserimento dell'OdV nell'organigramma quale unità di staff dell'organo amministrativo, al quale relaziona;
- b. le funzioni dell'OdV non possono essere svolte dall'organo amministrativo della Società, considerata la effettiva autonomia e indipendenza, di cui dev'essere dotato l'OdV;
- c. l'OdV non può avere compiti operativi poiché la partecipazione a decisioni ed attività lavorative vizierebbero, sotto il profilo dell'obiettività, il suo giudizio in occasione delle verifiche sull'osservanza del Modello;
- d. risultano incompatibili con la carica di membro dell'OdV gli amministratori della società che possano condizionare l'autonomia decisionale della stessa ovvero coloro che detengano direttamente o indirettamente quote del capitale sociale;
- e. sono incompatibili con la carica di membro dell'OdV altresì coloro che abbiano conflitti di interesse e/o relazioni di parentela con gli organi sociali;
- f. nel caso in cui il ruolo di componente dell'OdV sia svolto da un soggetto interno dell'ente, quest'ultimo non può avere, né nell'ambito dell'ente di appartenenza né in quello controllante e/o controllato, funzioni operative;
- g. non possono far parte dell'OdV professionisti esterni che si trovino in condizioni di incompatibilità con la carica in ragione di altri compiti assegnatigli dalla società o da altri enti che, con questa, abbiano rapporti.

### **Professionalità**

I componenti dell'OdV devono garantire il possesso di specifiche competenze:

- a. competenze specialistiche in sistemi di organizzazione, gestione e controllo, precipuamente comprensive della conoscenza ed esperienza in materia di tecniche di analisi e valutazione del rischio e di predisposizione di misure per il suo contenimento;
- b. competenze di tipo giuridico, con particolare riguardo al settore penalistico, poiché risulta indispensabile la conoscenza della struttura dei reati di rilevanza e le singole modalità commissive.

Per quel che attiene alla materia relativa alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'OdV potrà avvalersi di tutte le risorse previste dalla normativa di settore (ad es.: RSPP- Responsabile del servizio di prevenzione e protezione; RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza; MC –medico competente).

### **Continuità di azione**

L'OdV deve garantire la continuità della propria azione di vigilanza e cura dell'aggiornamento del Modello: per conseguenza, esso dovrà operare senza interruzioni e con modalità che potranno essere calibrate in funzione della diversa composizione dell'Organismo (monosoggettivo o plurisoggettivo, con l'inserimento di professionisti esterni o meno). La calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi sono aspetti rimessi al potere di autoregolamentazione proprio dell'OdV.

## **10.4. POTERI**

Le attività dell'OdV non sono suscettibili di sindacato da parte di altro organismo, ad eccezione dell'organo amministrativo, il quale, in quanto diretto responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello, è chiamato a valutare l'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV può accedere liberamente presso ogni funzione aziendale, e senza la necessità del previo consenso, al fine di ottenere ogni informazione o elemento ritenuto necessario all'adempimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001.

L'OdV può avvalersi del contributo di tutte le strutture aziendali ed altresì di consulenti esterni.

È l'OdV che – attraverso la predisposizione di un apposito regolamento interno – disciplina il proprio funzionamento interno (cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri di vigilanza etc.).

Per il suo funzionamento l'OdV ha a sua disposizione adeguate risorse finanziarie, il cui ammontare viene proposto dall'OdV medesimo ed è approvato dall'organo amministrativo. Tali risorse dovranno essere impiegate ogniqualvolta risultino necessarie all'OdV per il corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte etc.).

#### **10.5. DURATA DELLA CARICA**

I componenti dell'OdV durano in carica 3 anni e possono essere rinominati.

L'Organo Amministrativo, con delibera e sentito il parere del Collegio Sindacale, ove nominato, può revocare solo per *giusta causa* i componenti dell'OdV. Per *giusta causa* si intendono, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico,
- il possibile coinvolgimento di RESNOVA S.R.L. in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa, da parte dell'OdV.

\*\*\*

### **11. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Modello contiene un apposito sistema disciplinare di cui all'**allegato 7**.

Il sistema disciplinare è parte integrante del Modello e in esso sono specificate le sanzioni disciplinari applicabili e la relativa procedura.

#### **11.1. PERSONE CHE SVOLGONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRAZIONE, GESTIONE**

Nei confronti di coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione (della società o di una sua unità organizzativa) o ne curano la gestione – anche di fatto – e il controllo, che non sono legati a RESNOVA S.R.L. da un contratto di lavoro di natura subordinata, possono essere applicate in base al sistema disciplinare di riferimento sanzioni che possono arrivare fino alla revoca dall'incarico.

#### **11.2. LAVORATORI DIPENDENTI**

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è adottato in conformità con le vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e di settore. In casi più gravi di violazione alle prescrizioni del Modello sono sanzionati con il licenziamento senza preavviso.

#### **11.3. LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI, PROCURATORI E ASSIMILATI**

Per i contratti di collaborazione che RESNOVA S.R.L. stipula con lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati, il sistema disciplinare prevede l'inclusione nel contratto di una clausola di risoluzione del rapporto di collaborazione per l'inosservanza alle prescrizioni del Modello.

#### **11.4. FORNITORI E ALTRI SOGGETTI TERZI**

La risoluzione del contratto è la sanzione cui incorrono fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con RESNOVA S.R.L. in caso di violazione da parte loro delle prescrizioni del Modello che costituiscono altrettanti obblighi contrattuali.

\*\*\*

## **12. DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

Gli obblighi indicati nel Modello si intendono effettivi a decorrere dalla data della sua approvazione da parte dell'organo amministrativo della Società.

\*\*\*

## **13. ALLEGATI**

- 1) Visura camerale
- 2) Organigramma
- 3) Codice etico
- 4) Catalogo reati presupposto
- 5) Matrice dei rischi (*Risk Assessment*)
- 6) Procedure e Linee guida ai processi aziendali
- 7) Sistema disciplinare
- 8) Procedura *whistleblowing*