



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  
EX D.LGS. N. 231/2001 DI LAVAGGIO CISTERNE MALPENSA  
S.R.L.**



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

## Indice

<b>PARTE GENERALE DEL MODELLO 231 DI LAVAGGIO CISTERNE MALPENSA S.R.L.</b> .....	<b>8</b>
<b>Definizioni</b> .....	<b>9</b>
<b>1) Premessa</b> .....	<b>11</b>
<b>2) Quadro normativo di riferimento</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1) Il Decreto Legislativo n. 231/2001</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2) Le Linee Guida di Confindustria</b> .....	<b>13</b>
<b>2.3) La nozione di rischio accettabile</b> .....	<b>14</b>
<b>2.4) Le fattispecie di reato c.d. presupposto</b> .....	<b>15</b>
<b>2.5) Il sistema sanzionatorio</b> .....	<b>16</b>
2.5.1) La sanzione amministrativa pecuniaria .....	17
2.5.3) La pubblicazione della sentenza di condanna .....	17
2.5.2) Le sanzioni interdittive .....	18
2.5.4) La confisca .....	19
<b>2.6) Le vicende modificative dell'Ente</b> .....	<b>19</b>
<b>2.7) La valutazione giudiziale sul modello di organizzazione, gestione e controllo</b> .....	<b>19</b>
<b>3) Il Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo</b> .....	<b>21</b>
<b>3.1) Caratteristiche di un Modello efficace.</b> .....	<b>21</b>
<b>3.2) Breve storia di Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l.</b> .....	<b>24</b>
<b>3.3) La struttura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Lavaggio Cisterne Malpensa</b>	<b>24</b>
<b>3.4) Le finalità Del Modello.</b> .....	<b>25</b>
<b>3.5) Fasi di realizzazione del Modello.</b> .....	<b>26</b>
<b>3.6) Destinatari del Modello</b> .....	<b>27</b>



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

<b>4) Organismo di Vigilanza (O.d.V.)</b> .....	27
<b>4.1) Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza</b> .....	28
<b>4.2) Nomina dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	30
<b>4.4) Revoca, recesso, sostituzione</b> .....	30
<b>4.5) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	31
<b>4.6) Flussi informativi verso l'O.d.V.: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie</b> .....	32
<b>4.7) Flussi informativi verso il vertice aziendale</b> .....	34
<b>4.8) Verifiche sull'adeguatezza del Modello</b> .....	34
<b>4.9) L'Organismo di Vigilanza e la normativa c.d. antiriciclaggio</b> .....	35
<b>5) Aggiornamento del Modello</b> .....	35
<b>6) Informazione e formazione</b> .....	35
<b>7) Sistema disciplinare</b> .....	36
<b>7.1) Premessa</b> .....	36
<b>7.2) I destinatari del sistema disciplinare</b> .....	37
<b>7.3) Violazione del Modello: le condotte rilevanti</b> .....	37
<b>7.4) Principi generali di commisurazione delle sanzioni</b> .....	38
<b>7.5) Misure applicabili nei confronti dei dipendenti</b> .....	38
7.5.1) Richiami verbali, richiami scritti, multe e sospensioni.....	39
7.5.2) Licenziamento per punizione.....	40
<b>7.6) Misure applicabili nei confronti dei Dirigenti</b> .....	40
<b>7.7) Misure applicabili nei confronti del C.d.A.</b> .....	40
<b>7.8) Misure applicabili nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	41
<b>7.9) Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni, agenti, consulenti</b> .....	41
<b>7.10) Procedura per l'accertamento della violazione, contestazione disciplinare e irrogazione delle sanzioni</b> .....	41



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

7.11) Comunicazione e diffusione.....	42
8) I reati presupposto alla responsabilità amministrativa dell'ente.....	42
<b>PARTE SPECIALE DEL MODELLO 231 DI LAVAGGIO CISTERNE MALPENSA S.R.L.</b> .....	<b>46</b>
<b>ANALISI DEL RISCHIO DI REATO</b> .....	<b>47</b>
<b>1 Gestione del rischio (CoSo Report II)</b> .....	<b>47</b>
<b>1.2 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro</b> .....	<b>50</b>
<b>2 Focus sulla metodologia di Risk Analysis</b> .....	<b>52</b>
<b>3 Dei singoli Reati</b> .....	<b>52</b>
<b>4) I reati presupposto e le relative attività di controllo: le procedure.</b> .....	<b>54</b>
<b>5) Il controllo del rischio – reato: principi generali e procedure.</b> .....	<b>56</b>
<b>5.1) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.</b> .....	<b>56</b>
<b>5.1.1) Processi sensibili.</b> .....	<b>56</b>
<b>5.1.2) Principi generali di comportamento.</b> .....	<b>57</b>
<b>5.1.3) Procedure specifiche.</b> .....	<b>60</b>
<b>5.2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati.</b> .....	<b>61</b>
<b>5.2.1) Processi sensibili.</b> .....	<b>61</b>
<b>5.2.2) Principi generali di comportamento.</b> .....	<b>61</b>
<b>5.2.3) Procedure specifiche.</b> .....	<b>62</b>
<b>5.3) Delitti contro l'industria e il commercio</b> .....	<b>62</b>
<b>5.3.1) Processi sensibili.</b> .....	<b>62</b>
<b>5.3.2) Principi generali di comportamento.</b> .....	<b>62</b>
<b>5.3.3) Procedure specifiche.</b> .....	<b>63</b>
<b>5.4) Reati societari.</b> .....	<b>63</b>
<b>5.4.1) Processi sensibili.</b> .....	<b>63</b>
<b>5.4.2) Principi generali di comportamento.</b> .....	<b>63</b>



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

5.4.3) Procedure specifiche.....	66
5.5) Delitti contro la personalità individuale.....	66
5.5.1) Processi sensibili.....	66
5.5.3) Procedure specifiche.....	67
5.6) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	67
5.6.1) Processi sensibili.....	67
5.6.2) La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.....	67
5.6.3) Principi generali di comportamento.....	68
5.6.4) Procedure specifiche.....	70
5.7) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio.....	71
5.7.1) Processi sensibili.....	71
5.7.2) Principi generali di comportamento.....	71
5.7.3) Procedure specifiche.....	72
5.8) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.....	72
5.8.1) Processi sensibili.....	72
5.8.2) Principi generali di comportamento.....	72
5.8.3) Procedure specifiche.....	73
5.9) Reati ambientali.....	73
5.9.1) Processi sensibili.....	73
5.9.2) Principi generali di comportamento.....	74
5.9.3) Procedure specifiche.....	74
5.10) Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare.....	75
5.10.1) Processi sensibili.....	75
5.10.2) Principi generali di comportamento.....	75
5.10.3) Procedure specifiche.....	76



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

5.11) Reati Tributari.....	76
5.11.1) Premesse e Processi sensibili.....	76
5.11.2) Aree dirette di attività a rischio.....	77
5.11.2.1) Gestione degli adempimenti fiscali.....	77
5.11.2.2) Contabilità generale, bilancio ed altre comunicazioni sociali.....	79
5.11.3) Aree indirette di attività a rischio.....	80
5.11.3.1) Selezione dei fornitori di beni, servizi ed opera intellettuale, negoziazione, stipula e gestione dei relativi contratti.....	80
5.11.3.2) Stipula di contratti attivi, cioè in grado di generare un ricavo per la società.....	81
5.11.3.3) Gestione dei sistemi informativi.....	82
6) Le Procedure di Lavaggio Cisterne Malpensa.....	83
6.1) PG. 231_1 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	85
6.2) PG.231_2 SELEZIONE E GESTIONE DEI FORNITORI (BENI E SERVIZI).....	86
6.2.1) ALLEGATO PG.231_2 Esempio clausole ex D.Lgs. n. 231/2001.....	87
6.3) PG.231_3 GESTIONE ED EROGAZIONE DI OMAGGI, SPONSORIZZAZIONI, EROGAZIONI LIBERALI.....	88
6.4) PG.231_4 PREDISPOSIZIONE DEL BILANCIO.....	89
6.5) PG.231_5 VERIFICHE REQUISITI CLIENTI.....	90
6.6) PG.231_6 GESTIONE PAGAMENTI.....	91
6.7) PG.231_7 GESTIONE INCASSI.....	93
6.8) PG.231_8 GESTIONE DEL SERVIZIO E-BANKING.....	94
6.9) PG.231_9 Gestione del Rischio di infortunio e malattie sviluppabili nei luoghi di lavoro.....	95
6.10) PG.231_10 GESTIONE DEI RISCHI AMBIENTALI.....	97
6.11) PG.231_11 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	98
ALLEGATI PARTE SPECIALE.....	99
ALLEGATO I.....	100



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

Scheda societaria .....	100
ALLEGATO II .....	101
<i>“Risk Analysis e Metodologia</i> .....	101
ALLEGATO III.....	102
Procedura per segnalazioni dei dipendenti ai sensi del d.lgs. n.24/2023 .....	102
ALLEGATO IV .....	103
ELENCO REATI .....	103



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

**PARTE GENERALE DEL MODELLO 231 DI LAVAGGIO CISTERNE  
MALPENSA S.R.L.**



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

## **Definizioni**

**Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l. o Lavaggio Cisterne Malpensa:** Società a responsabilità limitata con Sede Legale a Cassano Magnago (VA).

**C.d.A.:** Consiglio di Amministrazione.

**Codice Etico:** manifesto dei valori in cui vengono definiti tutti i principi etici e morali a cui far riferimento nello svolgimento dell'attività aziendale sia nei confronti dei dipendenti sia di terzi quali ad esempio clienti e fornitori, al fine di raccomandare alcuni comportamenti e vietarne degli altri in un'ottica di etica d'impresa.

**Consulenti:** professionisti che agiscono in nome e per conto di Lavaggio Cisterne Malpensa e basandosi su un mandato o un contratto di collaborazione.

**D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni, recante la *"disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni ed enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale"*.

**Dipendenti:** tutti i soggetti dipendenti di Lavaggio Cisterne Malpensa.

**Destinatari:** si intendono i soci, i membri degli organi societari, i dipendenti, i collaboratori, i partner commerciali e altri soggetti che operano nell'interesse dell'Ente.

**Linee Guida di Confindustria o Linee Guida:** linee guida per la costruzione di modelli ex D.Lgs. n. 231/2001, emesse da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni (da ultimo aggiornate nel corso del 2021).

**Modello di Organizzazione di Gestione e Controllo o Modello 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dagli artt.6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, inteso come insieme strutturato di principi, comportamenti, regole e attività per l'attuazione di misure di controllo e prevenzione per la commissione dei reati c.d. presupposto.

**Organi societari o sociali:** membri del Consiglio dei Soci e del Consiglio di Amministrazione.

**Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** Organo preposto al controllo e alla vigilanza del funzionamento e dell'osservanza del Modello.

**P.A.:** si intende la Pubblica Amministrazione in senso ampio, ovvero lo Stato e le sue articolazioni (enti territoriali e non, enti locali e nazionali, enti pubblici economici e non, soggetti di diritto privato che esercitano pubbliche funzioni).

**Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, gli interinali, eventuali collaboratori a progetto, "stagisti", liberi professionisti che abbiano ricevuto incarico da parte dell'Ente.

**Regolamento di funzionamento:** documento contenente le regole di funzionamento dell'O.d.V..

**Reato:** comportamento che viola la legge penale.



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

**Sistema di Gestione della Sicurezza:** per Lavaggio Cisterne Malpensa si intendono tutte le disposizioni relative alla sicurezza e salute sul lavoro ovvero di Sistema di Gestione della Sicurezza certificato.

**Sistema di Gestione Ambientale:** si intendono tutte le disposizioni in tema di ambiente ovvero di Sistema di Gestione Ambientale certificato.

**Manuale Sistema Gestione Integrato (o M.S.G.I.):** Manuale per la pianificazione, l'esecuzione e il controllo delle attività aventi attinenza con Qualità, Ambiente, Sicurezza e HACCP.

**Sistema disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello 231 da parte del personale secondo quanto previsto dall'art.6 comma 2 lett e) del D.Lgs. n. 231/2001.

**Soggetti in posizione apicale:** soggetti definiti dall'art. 5, lett. a) del Decreto come coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi.

**Soggetti sottoposti ad altrui direzione:** soggetti definiti dall'art. 5, lett. b) del Decreto sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

**Società o Ente o Azienda:** Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l..



## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

### 1) Premessa

Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l. ha adottato, con delibera del C.d.A. del 4 Settembre 2023 “*un modello di organizzazione e gestione*” ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati e, qualora questi vengano commessi, di non incorrere nella responsabilità amministrativa derivante dai medesimi.

### 2) Quadro normativo di riferimento

#### 2.1) Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In data 08 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. n. 231/2001 recante “*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni ed enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale*” (in vigore dal successivo 4 luglio), al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche a Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente a quella penale) a carico delle persone giuridiche (con o senza personalità giuridica – ad. es. società, consorzi, associazioni, ecc., di seguito denominati “Enti”) per determinati reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da persone fisiche:

- “*che rivestano 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*” (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto) – **c.d. soggetti apicali**;
- “*sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti*” di cui al punto precedente (art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto) – **c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione**.

La responsabilità di cui si discute, quindi, accede a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato l'illecito penale.

L'ampliamento del novero dei soggetti che possono essere ritenuti responsabili per un reato mira ad assoggettare alla relativa risposta sanzionatoria gli Enti che abbiano avuto interesse o che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del c.d. “reato presupposto”.



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

L'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

\*

La responsabilità dell'ente per l'illecito amministrativo dipendente da reato si configura qualora:

- il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;  
ovvero
- il fatto illecito abbia portato un vantaggio all'ente, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

Inoltre, la responsabilità dell'ente si configura anche in relazione ai delitti commessi in forma tentata (le sanzioni pecuniarie e interdittive previste sono ridotte, art. 26 del Decreto) e, per gli Enti aventi la sede principale in Italia, per i reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4 del Decreto).

Per tutti gli illeciti amministrativi commessi dalla persona giuridica è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria per quote, in numero non inferiore a cento né superiore a mille (*infra*, paragrafo 2.5.1).

Per i casi più gravi sono previste anche sanzioni interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi (in luogo di queste, può essere nominato un commissario giudiziale). Dette misure sono applicabili anche in via cautelare, oltre alla pubblicazione della sentenza di condanna ed alla confisca (artt. 9 e ss. del Decreto) (*infra*, paragrafo 2.5.2).

\*

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede **forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente**, nell'ipotesi in cui quest'ultimo adotti un "*Modello di organizzazione, gestione e controllo*" idoneo a prevenire i c.d. reati presupposto.

In particolare, l'art. 6 del Decreto stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto apicale, l'Ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- a) "*l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*";
- b) "*il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*";
- c) "*le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione*";



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

d) “non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo preposto (di cui alla precedente lett. b)”.

Sussiste in capo all’Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell’Ente stesso.

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce, per quanto concerne la responsabilità degli Enti, un valore scriminante ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i “reati presupposto” e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell’organo gestorio.

L’art. 7 del Decreto disciplina, poi, l’ipotesi in cui il reato presupposto sia stato commesso da soggetti sottoposti all’altrui direzione, essendo l’Ente responsabile “*se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza*”.

Nello specifico è previsto che:

- il Modello debba prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell’organizzazione;
- l’efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell’organizzazione o nell’attività.

Assume rilevanza, altresì, l’esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

È importante ribadire che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma al contrario come un apparato dinamico che permette all’Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze non individuate al momento della sua introduzione.

## **2.2) Le Linee Guida di Confindustria**

Nella predisposizione del presente Modello, così come previsto dall’art. 6, comma 3 del Decreto, Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l. si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria in materia, le quali mirano ad orientare le imprese (“gli Enti”) nella realizzazione dei modelli ex D.Lgs. n. 231/2001, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Infatti, tali indicazioni di carattere generale richiedono un successivo adattamento da parte delle singole imprese al fine di tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni, dei diversi mercati geografici ed economici in cui operano le stesse, degli specifici rischi individuati.

Nel predisporre il presente Modello, la Società ha pienamente tenuto conto delle citate Linee Guida, adattandole alle proprie specifiche esigenze e, per talune aree identificate come maggiormente a rischio, ha adottato misure di prevenzione ulteriori.



## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

Resta inteso che i possibili scostamenti del presente Modello dalle indicazioni di Confindustria (aventi carattere generale) non inficiano la validità del medesimo, atteso che la finalità perseguita è rendere il Modello più aderente alle caratteristiche proprie della Società.

Sul punto, è opportuno ricordare che la recente Giurisprudenza della Corte di Cassazione ha statuito che *“Il terzo comma del ricordato art. 6 stabilisce che i modelli organizzativi e gestionali possono (non devono) essere adottati sulla scorta dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative, ma, naturalmente, non opera alcuna delega disciplinare a tali associazioni e alcun rinvio per relationem a tali codici, che, appunto, possono certamente essere assunti come paradigma, come base di elaborazione del modello in concreto da adottare, il quale, tuttavia, deve poi essere "calato" nella realtà aziendale nella quale è destinato a trovare attuazione. Il fatto che tali codici di comportamento siano comunicati al Ministero di Giustizia, che, di concerto con gli altri ministeri competenti, può formulare osservazioni, non vale certo a conferire a tali modelli il crisma della incensurabilità, quasi che il giudice fosse vincolato a una sorta di ipse dixit aziendale e/o ministeriale, in una prospettiva di privatizzazione della normativa da predisporre per impedire la commissione di reati”* (Cass. Pen., Sez. V, n. 4677/2014).

### 2.3) La nozione di rischio accettabile

Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio “accettabile”.

La prassi in materia è solita distinguere i rischi in critici, rilevanti e trascurabili.

I rischi critici sono quelli caratterizzati da un danno ingente e da una probabilità di accadimento significativa. Per questa ragione, non è possibile trascurarli omettendo di controllarli e prevenirli.

I rischi rilevanti sono quelli alla base dei quali c'è il verificarsi di un evento che può potenzialmente provocare dei danni all'operatività dell'organizzazione aziendale, anche se non tali da comprometterne la sopravvivenza. Questi rischi devono essere controllati dall'impresa, anche se con un impiego di risorse presumibilmente inferiore rispetto al caso precedente.

Infine, i rischi trascurabili o accettabili sono quelli che, per il danno esiguo o per la loro minima probabilità di accadimento, possono essere tralasciati in sede di allocazione delle risorse per il controllo.

\*

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale: il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere.

Tuttavia, con riferimento ai modelli ex D.Lgs. n. 231/2001, la logica economica dei costi non può evidentemente essere l'unico parametro utilizzabile. Ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto deve essere definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

evitare la commissione dei reati considerati, in ossequio al principio generale (proprio anche del diritto penale), dell'esigibilità concreta del comportamento.

In assenza di una previa determinazione del rischio "accettabile", la quantità/qualità di controlli preventivi adottabili è, infatti, potenzialmente infinita, con ovvie ricadute pratiche in termini di operatività aziendale.

Secondo le più volte richiamate Linee Guida, riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire ex D.Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da "**un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente**".

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (cfr. art. 6, comma 1, lett. c, "*le persone hanno commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione*").

Come chiarito dalla più recente giurisprudenza (cfr. Cass. Pen., Sez. V, n. 4677/2014), la frode cui allude il Decreto non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia.

\*

In relazione ai reati colposi previsti dal Decreto (i. e. omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché i reati ambientali punibili a titolo di colpa), la soglia concettuale di rischio accettabile deve essere diversamente modulata.

L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo adottato (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dalla normativa in capo all'Organismo di Vigilanza.

#### **2.4) Le fattispecie di reato c.d. presupposto**

Originariamente prevista per alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione, la responsabilità dell'Ente è stata estesa – per effetto di modifiche al D.Lgs. n. 231/2001 – a numerosi altri reati. Attualmente, l'elenco tassativo dei c.d. reati presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è il seguente:

- *Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e art. 25);*
- *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);*
- *Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);*



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

- *Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);*
- *Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);*
- *Reati societari (art. 25 ter);*
- *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);*
- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);*
- *Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);*
- *Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies);*
- *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies);*
- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25 octies);*
- *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti. (art. 25 octies. 1)*
- *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);*
- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);*
- *Reati ambientali (art. 25 undecies);*
- *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)*
- *Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)*
- *Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)*
- *Reati tributari (art.25 quinquiesdecies)*
- *Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies)*
- *Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)*
- *Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies)*
- *Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10.);*

Per ulteriori dettagli su ogni reato e sulle potenziali situazioni passibili di reato si rimanda a quanto meglio specificato al paragrafo 8 della Parte Generale, "Le singole fattispecie di reato".

## **2.5) Il sistema sanzionatorio**

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono di natura pecuniaria e interdittiva, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza di condanna (art. 9 del Decreto).



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

### **2.5.1) La sanzione amministrativa pecuniaria**

La sanzione amministrativa pecuniaria si applica direttamente al patrimonio della Società (o sul fondo comune) in caso di condanna della stessa per un illecito amministrativo dipendente da reato.

L'entità della sanzione da comminarsi viene determinata per quote, le quali non possono essere inferiori a cento né superiori a mille. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00, per cui la cornice edittale entro cui calcolare la sanzione da applicarsi può variare da un minimo di € 25.800,00 fino ad un massimo di € 1.549.000,00.

Dette quote sono determinate dal Giudice, in funzione (art. 11 del Decreto):

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

La commisurazione della sanzione viene determinata tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo di assicurare l'efficacia della stessa (art. 11, comma 2 del Decreto).

In specifici casi, inoltre, ex art. 12 del Decreto, la sanzione amministrativa pecuniaria può essere ridotta.

La sanzione è ridotta della metà e comunque non può essere superiore ad € 103.291 (art. 12, comma 1, del Decreto) quando:

- il soggetto che ha commesso il reato ha agito nell'interesse prevalente proprio o di terzi senza provocare alcun vantaggio alla Società;
- il danno patrimoniale provocato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà (art. 12, comma 2, del Decreto) quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- la Società ha risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose e/o pericolose del reato o, ovvero si è comunque "*efficacemente adoperata*" in tal senso;
- è stato implementato e applicato dalla Società un Modello Organizzativo idoneo a prevenire i reati della fattispecie di quello verificatosi.

Nel caso in cui la Società realizzi entrambe le condizioni di cui al secondo comma dell'art. 12 citato, la riduzione della sanzione amministrativa pecuniaria è ridotta dalla metà ai due terzi.

### **2.5.3) La pubblicazione della sentenza di condanna**

Ex art. 18 del Decreto, la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

La sentenza di condanna è pubblicata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, nonché, per una sola volta, in uno o più giornali designati dal giudice e nel sito internet del Ministero della Giustizia (cfr. art. 36 c.p.). In tale ultima ipotesi, la durata della pubblicazione è stabilita dal giudice, in misura non superiore a 30 giorni. In mancanza, la durata è di 15 giorni.

### **2.5.2) Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, del Decreto 231 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o 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 e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le predette sanzioni si applicano in relazione ai reati per i quali sono previste (in ossequio al principio di legalità della pena) quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 13 del Decreto):

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e del periodo viene effettuata dal Giudice 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 del Decreto).

Non si procede all'applicazione delle citate sanzioni quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (ex art. 13, comma 3, del Decreto).

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa qualora l'Ente abbia posto in essere – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – tutte le seguenti condotte riparatorie (ex art. 17 del Decreto):

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



- ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

#### **2.5.4) La confisca**

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

#### **2.6) Le vicende modificative dell'Ente**

Agli artt. da 28 a 33, il Decreto prende in considerazione le vicende modificative dell'Ente, poiché la responsabilità amministrativa dello stesso (in relazione ai reati commessi anteriormente) resta ferma anche nel caso di sue trasformazioni (ad es. fusione, scissione e cessione d'azienda).

Pertanto, il nuovo Ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione (art. 28 del Decreto).

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto).

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. In ogni caso, gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio trasferito al singolo Ente. Le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato (art. 30 del Decreto).

Da ultimo, in caso di cessione o di conferimento dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. (art. 33 del Decreto).

#### **2.7) La valutazione giudiziale sul modello di organizzazione, gestione e controllo**

In merito al giudizio sulla *compliance* e sui criteri che il giudice penale dovrebbe utilizzare, la valutazione giudiziale è sempre ancorata alle caratteristiche individuali dei singoli modelli, da rapportare alla peculiare dimensione dell'ente, tenendo conto dei parametri fissati dal legislatore per tale accertamento, che sono quelli dell'idoneità in relazione all'adozione dello strumento di *compliance* e alla sua efficace attuazione.



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

È pertanto possibile isolare due distinti momenti: quello dell'adozione e quello dell'attuazione (del Modello), i quali dovranno comunque essere considerati in modo unitario, essendo questi aspetti strettamente collegati alla valutazione giudiziale in termini di adeguatezza e idoneità del medesimo.

La valutazione di idoneità compiuta dal giudice si concretizza in un giudizio di tipo prognostico, finalizzato, per un verso, all'identificazione di contenuti essenziali del Modello e, per l'altro verso, alla verifica del funzionamento dello strumento di *compliance* in esame.

Il secondo momento di valutazione giudiziale prende in considerazione il profilo dell'attuazione del Modello in termini di efficacia, che non potrà limitarsi ad analizzare il documento c.d. descrittivo del modello organizzativo, ma dovrà basarsi su circostanze fattuali concreti.

Il giudice penale "entrerà" in azienda, al fine di acquisire elementi utili sul concreto funzionamento del Modello.

È bene chiarire, tuttavia, che il controllo sull'efficacia del Modello si limiti esclusivamente alla verifica dell'idoneità a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi. In sintesi, il giudizio di idoneità dello strumento di *compliance* non è mai totalizzante, ma è rivolto solamente a escludere la reiterazione degli illeciti amministrativi dipendenti da reato per cui si procede.



### **3) Il Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo.**

#### **3.1) Caratteristiche di un Modello efficace.**

Le caratteristiche richieste ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono delineate dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 che ai commi 2 e ss. così dispone: *"in relazione all'estensione dei poteri e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello."*

*2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

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



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

Inoltre, l'art. 7, comma 4 del Decreto prevede che *“l'efficace attuazione del Modello richiede:*

- a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;*
- b) *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.*

\*

Le caratteristiche previste e definite nel Decreto richiamano tutti gli elementi principali di un Sistema di Controllo Interno, secondo gli standard contenuti nel C.o.S.O. Report emesso nel 1992 dal *Committee of Sponsoring Organizations Commission* (CoSO) in materia di sistema di controllo interno, il quale definisce il predetto sistema come *“un processo formato da un insieme di meccanismi, procedure e strumenti adottati dalla direzione per assicurare una ragionevole garanzia nel conseguimento degli obiettivi, i quali possono essere suddivisi nelle seguenti categorie:*

- *efficienza delle operazioni ed efficacia nell'utilizzo delle risorse;*
- *affidabilità delle informazioni finanziarie;*
- *conformità alle leggi e alle norme in vigore.”<sup>1</sup>*

Questi tre obiettivi possono essere perseguiti attraverso la verifica e il controllo delle cinque componenti del sistema:

1. **Ambiente di controllo**, ovvero l'insieme delle principali componenti *soft* del sistema di controllo interno. Trattasi dei valori etici (che devono permeare l'impresa, a partire dal C.d.A. fino all'ultimo dei dipendenti), allo stile di *management* (che deve essere ispirato ad una conduzione corretta dell'impresa), alla struttura organizzativa e al sistema delle procure e delle deleghe (che devono garantire la corretta e trasparente conoscenza e assunzione delle proprie responsabilità da parte di ogni componente della struttura aziendale), alla diligenza professionale (che richiede a chi decide e a chi opera di operare le proprie scelte con schemi attenti agli obiettivi gestionali ed etici dell'impresa);
2. **Valutazione e gestione dei rischi**, intesa quale attività di individuazione, valutazione e gestione dei rischi strategici, operativi, economico – finanziari e patrimoniali, nonché di *compliance* legislativa che possono pregiudicare gli obiettivi legati al business e al rispetto della legislazione e delle regole (interne ed esterne) dell'impresa.

---

<sup>1</sup> Per completezza, si segnala che nel 2004 il Comitato della Commissione Treadway ha ritenuto opportuno rilasciare un aggiornamento del C.o.S.O. Report, che comprendesse non solo elementi del controllo interno, ma anche di Enterprise Risk Management e che in particolare si soffermasse maggiormente sulla valutazione dei rischi. Il C.o.S.O. definisce l'ERM come segue: *“La gestione del rischio aziendale è un processo, posto in essere dal consiglio di amministrazione, dal management e da altri operatori della struttura aziendale, utilizzato per la formulazione delle strategie in tutta l'organizzazione, progettato per individuare eventi potenziali che possono influire sull'attività aziendale, per gestire il rischio entro i limiti del rischio accettabile e per fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi aziendali.”*



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

**3. Attività di controllo**, ovvero la componente *hard* del sistema di controllo interno. Sono considerati i meccanismi di controllo strutturati e gerarchici, realizzati dal *management* e dagli enti interni ed esterni deputati al controllo: controlli c.d. istituzionali (C.d.A., Collegio Sindacale, Revisore legale dei conti, Organismo di Vigilanza, eventuali Auditor Interno) e dei controlli di natura operativa e gestionale (si pensi ai Sistemi di Gestione della qualità, della sicurezza, dell'ambiente, etc.).

Le attività di controllo devono essere organizzate in modo tale da addivenire: ad un'ideale separazione dei compiti; alla corretta autorizzazione di tutte le operazioni e al relativo tracciamento; ad uno strutturato controllo autonomo, gerarchico e indipendente sulle attività aziendali.

**4. Informazione e comunicazione**, ovvero l'insieme delle informazioni strategiche che devono discendere dal vertice dell'impresa attraverso la struttura, alle informazioni rilevanti, quali dati previsionali, consuntivi di natura strategica, dati di natura operativa. Si anticipa qui che il tema dei c.d. flussi informativi è di fondamentale rilevanza anche del presente Modello, con riferimento al ruolo dell'Organismo di Vigilanza.

**5. Monitoraggio**, che rappresenta l'insieme delle azioni destinate alla valutazione dell'efficienza del Sistema di Controllo stesso affinché quest'ultimo possa funzionare in maniera coerente agli eventuali cambiamenti aziendali sia interni sia esterni. Pertanto, il continuo aggiornamento del Sistema di Controllo Interno e la realizzazione degli interventi migliorativi utili alla risoluzione di criticità rilevate, garantiscono il mantenimento e il miglioramento del sistema stesso, necessitando una adeguata reportistica delle riscontrate difformità.

\*

Il D.Lgs. n. 231/2001 richiede uno specifico sistema di controllo che sia formato dalle componenti standard sopra analizzate ma che sia soprattutto orientato ad un'adeguata prevenzione e gestione del rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa e conseguente minimizzazione dell'impatto di tali rischi sul patrimonio della società.

La predisposizione di un modello penal-preventivo costituisce un percorso organizzativo che ha come compito principale quello di creare, in relazione alle attività sensibili della società, un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo per la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione, nell'ambito di una efficiente struttura di governo dell'impresa.

In sintesi, il Modello traduce le sue componenti strutturali in strumenti operativi in grado di gestire e controllare i rischi correlati alla commissione di reati ex D.Lgs. n. 231/2001, come di seguito riportato.

Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l. ha quindi strutturato il proprio Modello in conformità con gli standard e le specifiche richieste previste dal Decreto.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

Componenti standard di un Sistema di Controllo Interno secondo il modello C.o.S.O. Report	Sintesi degli strumenti operativi previsti per prevenzione, gestione e controllo rischi commissione reati ex D.Lgs. n. 231/2001
<b>Ambiente di controllo</b>	Codice Etico Analisi organizzativa Analisi e mappatura dei poteri
<b>Valutazione dei rischi</b>	Analisi di Valutazione dei rischi
<b>Attività di controllo</b>	Procedure di comportamento e controllo Organismo di Vigilanza
<b>Informazione e comunicazione</b>	Attività formativa in materia di D.Lgs. n. 231/2001 e sull'applicazione del Modello Organizzativo aziendale Modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico sia internamente che alle terze parti Flussi informativi da e verso l'O.d.V..
<b>Monitoraggio</b>	Monitoraggio e aggiornamento del Modello
<b>Sistema disciplinare</b>	Sistema disciplinare

### 3.2) Breve storia di Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l.

Lavaggio Cisterne Malpensa è stata fondata a novembre 2008 dalle Società Spedipra S.r.l. e La Via del Cacao S.a.s., come organizzazione logistica dedicata al Tank Container.

Nata come lavaggio interno di tank ed esterno di mezzi industriali, la Società ha ampliato i propri servizi dedicati al trasporto liquido offrendo il deposito e la movimentazione di tank vuoti e pieni, il riscaldamento delle cisterne con vapore, acqua ed energia elettrica, piccole manutenzioni.

Per ulteriori dettagli si rinvia all'Allegato I Scheda Societaria.

### 3.3) La struttura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Lavaggio Cisterne Malpensa

Il Modello di Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l. si articola in:

- **Parte Generale**, all'interno della quale vengono illustrati i principi del Decreto, i compiti e la responsabilità dell'O.d.V., la formazione del personale e la diffusione del Modello nel contesto aziendale, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni in esso contenute, le singole fattispecie di reato;
- **Parte Speciale**, predisposta in funzione dei reati che potrebbero essere commessi nell'ambito dei processi sensibili individuati ai sensi del Decreto, che prende in considerazione l'analisi organizzativa, la mappatura dei



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

poteri, l'individuazione dei processi sensibili a determinati reati, a seguito di opportuna valutazione dei rischi, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali destinate alla prevenzione degli illeciti.

In sintesi, la struttura del Modello in funzione delle componenti del sistema di controllo interno risulta così articolata:

<b>Componenti standard di un Sistema di Controllo Interno secondo il modello C.o.S.O. Report</b>	<b>Sintesi degli strumenti operativi previsti per prevenzione, gestione e controllo rischi commissione reati ex D.Lgs. n. 231/2001</b>	<b>Sezioni del Modello</b>
<b>Ambiente di controllo</b>	Codice Etico	Documento separato
	Analisi organizzativa Analisi e mappatura dei poteri	<b>Parte Speciale del Modello:</b> ALLEGATO I - Scheda Societaria
<b>Valutazione dei rischi</b>	Analisi di Valutazione dei rischi	<b>Parte Speciale del Modello:</b> ALLEGATO II- ALLEGATO III - Risk Assessment e metodologia
<b>Attività di controllo</b>	Procedure di comportamento e controllo Organismo di Vigilanza	<b>Parte Speciale del Modello:</b> Capitolo 5 Il controllo del rischio reato Capitolo 6 Le Procedure
<b>Informazione e comunicazione</b>	Attività formativa in materia di D.Lgs. n. 231/2001 e sull'applicazione del Modello Organizzativo aziendale; Modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico sia internamente che alle terze parti; Flussi informativi da e verso l'O.d.V.	<b>Parte Generale del Modello:</b> Capitolo 6 Informazione e Formazione
<b>Monitoraggio</b>	Monitoraggio e aggiornamento del Modello	<b>Parte Generale del Modello:</b> Capitolo 5 Aggiornamento del Modello <b>Parte Speciale del modello:</b> Capitolo 6 Le procedure
<b>Sistema disciplinare</b>	Sistema disciplinare	<b>Parte Generale del Modello:</b> Capitolo 7 Sistema Disciplinare

### 3.4) Le finalità Del Modello.

Il Modello, predisposto da Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l. sulla base dell'individuazione delle aree aziendali a più elevato rischio di commissione reati previsti dal Decreto, si propone le seguenti finalità:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Lavaggio Cisterne Malpensa, in particolare quelli impegnati nelle aree considerate a rischio più elevato, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione



## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

delle disposizioni in esse riportate, in un illecito passibile di sanzione, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

- informare tutti coloro che operano con la Società che le violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello comporteranno l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- sottolineare e confermare che Lavaggio Cisterne Malpensa non tollera alcun comportamento illecito e, in ogni caso, tali comportamenti sono contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della stessa.

### 3.5) Fasi di realizzazione del Modello.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e delle Linee Guida di Confindustria.

#### Fase 1: Raccolta delle informazioni.

Sono state raccolte informazioni attraverso opportuna documentazione e interviste con soggetti chiave della struttura aziendale e collaboratori all'interno delle singole aree funzionali, per l'individuazione dei processi sensibili e degli strumenti di controllo sugli stessi e nello specifico relativamente a:

- quadro normativo di riferimento per l'Ente;
- struttura dell'organizzazione (sistema di *corporate governance*, assetto organizzativo);
- caratteristiche dell'organizzazione (documentazione aziendale idonea all'identificazione di *policies* e controlli attualmente in uso dalla Società stessa).

#### Fase 2: Individuazione e mappatura dei rischi di commissione di reato.

In seguito ai risultati raccolti nella fase precedente e in considerazione delle previsioni e delle finalità indicate dal D.Lgs. n. 231/2001, si è proceduto all'individuazione dei processi e delle attività della Società a rischio di commissione di reato, in correlazione con le categorie di reato previste dal Decreto, ed è stato valutato l'attuale sistema di copertura e controllo dei rischi potenziali alla luce di parametri specificati nella Parte Speciale del Modello.

Individuate le possibili criticità, sono stati definiti i protocolli preventivi (principi generali di comportamento e procedure) per adeguare l'attuale sistema di controllo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

#### Fase 3: Disegno del Modello.

La valutazione dei rischi e l'analisi organizzativa hanno permesso l'individuazione dei *gap* nel preesistente sistema di controllo della Società e hanno consentito la costruzione di tutti gli elementi del Modello.

#### Fase 4: Approvazione e attuazione del Modello, modifiche e aggiornamenti.

Il Modello è stato approvato e conseguentemente adottato dal Consiglio di Amministrazione di Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l. tenutosi il 14/01/2019 ed aggiornato con delibera del 04/09/2023



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

### **3.6) Destinatari del Modello**

Il Modello di Lavaggio Cisterne Malpensa S.r.l. si applica a:

- a) coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- b) dipendenti della Società;
- c) soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- d) coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- e) coloro che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in *joint-venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

### **4) Organismo di Vigilanza (O.d.V.)**

Come già illustrato nei precedenti paragrafi, contestualmente all'adozione del Modello, l'Ente deve istituire un "*organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*", deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo, promuovendone altresì l'aggiornamento.

La Società andrà esente dalla responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001, solo se, nell'adottare il Modello, nominerà l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) affidandogli i compiti di cui all'art. 6 del citato decreto, essendo pure necessario che detto organismo adempia con la dovuta diligenza agli obblighi insiti nella propria funzione.

Il predetto Organismo dovrà essere in grado di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni dettate dal Modello e dal Codice Etico di Lavaggio Cisterne Malpensa, rilevandone e segnalandone violazioni o scostamenti comportamentali;
- sull'adeguatezza delle iniziative di informazione e di formazione intraprese dalla Società in conformità a quanto previsto dal presente Modello;
- sulla necessità di procedere ad un aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento e/o di integrazione dello stesso in relazione a modifiche legislative, dell'assetto interno della Società, ovvero in caso di violazioni delle prescrizioni in esso contenute.



## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

Detto organismo, in ossequio ai principi di autonomia e indipendenza che lo contraddistinguono, si dovrà dotare di un "Regolamento", nel quale saranno indicati i criteri e le modalità con le quali lo stesso dovrà esercitare le funzioni previste dalla Legge e dal presente Modello, e che verrà comunicato agli Organi societari.

In particolare, il regolamento sancirà la composizione dell'O.d.V., i requisiti e la durata in carica, le modalità di convocazione, la frequenza delle adunanze, le modalità di verbalizzazione, le modalità di conservazione della documentazione e i flussi informativi verso e dall'O.d.V. stesso.

### 4.1) Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza.

L'O.d.V. è nominato dal C.d.A., che darà atto che si è proceduto alla valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità del membro/dei membri incaricati.

Anche sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti così si articolano:

- **Autonomia e indipendenza:** l'O.d.V. deve essere autonomo ed indipendente nell'esecuzione delle attività e dei compiti che è chiamato a svolgere.

L'autonomia da qualsiasi possibile forma di interferenza e di condizionamento è garantita dalla posizione gerarchica più elevata possibile che consente all'O.d.V. di rispondere nello svolgimento delle sue funzioni solamente al C.d.A.

Il C.d.A. deve mettere a disposizione dell'O.d.V. risorse aziendali specificatamente dedicate, sia per quanto riguarda il numero sia per quanto riguarda le capacità, in relazione ai compiti affidatigli.

Ulteriore requisito, indispensabile per assicurare autonomia ed indipendenza, consiste nella definizione di un adeguato budget di risorse finanziarie. L'ammontare di tale budget è proposto al C.d.A. dallo stesso O.d.V., che ne può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze in particolari materie, trasferte, ecc.).

In base a quanto riportato dalle Linee Guida di Confindustria, ciascun membro non deve rivestire ruoli operativi e decisionali tali da compromettere l'obiettività di giudizio e di conseguenza, l'autonomia e l'indipendenza dell'intero O.d.V.<sup>2</sup>. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che ciascun membro non si trovi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Pertanto, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

---

<sup>2</sup>Sul punto, si richiama la recente giurisprudenza che ha stigmatizzato come inefficace quel modello che attribuisca al dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza il ruolo di membro dell'Organismo di vigilanza, deputato a vigilare efficacemente sull'adozione delle misure organizzative volte a prevenire infortuni sul lavoro: il fatto che il soggetto operi in settori oggetto dell'attività di controllo dell'O.d.V. esclude qualsiasi autonomia di quest'ultimo. Il soggetto sarebbe chiamato a essere "giudice di se stesso", per di più dotato di poteri disciplinari (cfr. Corte di Assise di Appello di Torino, sentenza 22 maggio 2013; conferma Cass., Sez. Un., 24.04.2014, n. 38343).



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

- a) ricoprire incarichi di tipo operativo all'interno della Società o delle società da questa controllate o che la controllano;
- b) essere coniugi, parenti e affini entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle Società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento;
- c) nell'esercizio delle loro funzioni trovarsi in situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziale.

Nel caso in cui si presenti anche una sola delle ipotesi sopra riportate, il soggetto interessato deve informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e deve inoltre astenersi dal partecipare alle relative delibere.

- **Professionalità:** con l'intento di assicurare un regolare ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'O.d.V. garantisca un'adeguata professionalità<sup>3</sup>, intesa come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessarie per lo svolgimento delle funzioni assegnate. Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza delle materie giuridiche, soprattutto in materia di reati contemplati nel Decreto 231, sia una adeguata competenza in materia economica, di analisi, di controllo, di gestione dei rischi aziendali, di sicurezza nei luoghi di lavoro, ecc. allo scopo di:

- incrementare le professionalità utili e necessarie a svolgere la propria attività;
- garantire una maggior professionalità e autonomia dell'Organismo stesso.

Inoltre, l'O.d.V. può fare ricorso a professionisti esterni, con lo scopo di dotarsi di risorse valide e competenti nelle materie non di diretta competenza dei suoi membri, utilizzando il budget di spesa di cui dispone.

- **Continuità d'azione:** l'O.d.V. deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni e dei propri compiti. La continuità di azione comporta che l'attività dell'O.d.V. sia organizzata attraverso una programmazione e pianificazione delle attività e dei controlli in base ad un piano di azione e alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

È compito dell'O.d.V., in tal senso:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello stesso;
- curare l'attuazione del Modello ed assicurare il suo costante aggiornamento.

In base al principio di continuità di azione qui espresso, l'attività dell'Organismo di Vigilanza non deve limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma deve invece essere organizzata basandosi su un piano

---

<sup>3</sup> La professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza viene garantita a seguito di un'attenta analisi dei CV e delle competenze/conoscenze dei candidati.



## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

di azione programmato e sulla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione della Società.

### 4.2) Nomina dell'Organismo di Vigilanza

Applicando i requisiti sopra riportati alla realtà aziendale in questione e considerando la specificità dei compiti e delle funzioni che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, LCM ha individuato un O.d.V. monocratico, composto da un professionista esterno, dotato di specifica competenza in materia.

La scelta è stata effettuata considerando il possesso dei requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità propri di un O.d.V., nonché la possibilità di una continuità d'azione che si richiede per lo svolgimento di tale funzione.

A seguito dell'accettazione da parte del soggetto nominato, la decisione è stata comunicata a tutti i livelli aziendali, mediante *e-mail*, affissione in bacheca (nei vari reparti di lavoro), ecc.

### 4.3) Eleggibilità, compatibilità e decadenza.

Sulla base di quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria e riportato nei precedenti paragrafi, all'Organismo di Vigilanza è richiesto il possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni a lui affidati.

All'Organismo di Vigilanza è inoltre richiesto preventivamente di non trovarsi in nessuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- condanna, anche con sentenza non ancora definitiva, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- situazioni in cui possono essere compromessi i requisiti di autonomia ed indipendenza;
- esistenza di qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi.

Nel caso in cui anche solo una delle condizioni di ineleggibilità/incompatibilità sopra elencate dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato membro dell'O.d.V., lo stesso decadrà dalla carica ed il C.d.A. provvederà alla sua sostituzione.

Costituisce inoltre causa di decadenza dall'incarico, prima del termine stabilito come scadenza, la sopravvenuta incapacità o impossibilità dell'esercizio dei compiti e delle funzioni assegnate.

### 4.4) Revoca, recesso, sostituzione

La revoca dall'incarico di membro dell'O.d.V. può avvenire mediante delibera del Consiglio di Amministrazione ed in presenza di giusta causa.



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

Si possono intendere quali presupposti che ammettono la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (paragrafo 4.3);
- l'inadempimento agli obblighi concernenti i compiti e le funzioni affidate;
- la mancanza di buona fede e diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'O.d.V.;
- l'assenza ingiustificata a più adunanze dell'O.d.V..

Qualora si dovesse presentare uno dei presupposti di giusta causa sopra elencati, il C.d.A. può procedere con revoca della nomina a membro dell'O.d.V. e, dopo idonea motivazione, provvedere alla sua immediata sostituzione. La rinuncia da parte dei componenti dell'O.d.V. può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata; il Consiglio di Amministrazione deve provvedere alla sostituzione del componente che rinuncia, dandone opportuna segnalazione al Presidente dell'O.d.V..

#### **4.5) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'O.d.V. si riunisce in base a quanto stabilito nel proprio Regolamento ed ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta scritta al Presidente, e predispone una relazione informativa su base almeno annuale per il C.d.A. al fine di relazionare in merito alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse.

Sui compiti e sulle funzioni di competenza dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza, al fine di rilevare l'adeguatezza del suo operato.

In base a quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto, sono in capo all'O.d.V. tutti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento del Modello.

Sono affidati all'O.d.V. i seguenti compiti:

- verificare l'efficienza del Modello adottato dalla Società e vigilare sulla sua concreta e corretta applicazione;
- valutare l'adeguatezza del Modello nel prevenire i reati previsti dal Decreto;
- formulare proposte al C.d.A. in merito ad eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello;
- segnalare le violazioni accertate delle prescrizioni contenute nel Modello che potrebbero comportare l'insorgere di responsabilità in capo a Lavaggio Cisterne Malpensa;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso gli organi sociali (C.d.A.), nonché con i responsabili delle funzioni;
- disciplinare il proprio funzionamento attraverso l'introduzione di un Regolamento delle proprie attività (così come specificato al paragrafo 4);



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

- controllare le iniziative realizzate o da realizzarsi per garantire la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la necessaria documentazione interna necessaria al fine del corretto funzionamento del Modello (istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso);
- coordinarsi con le varie funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'applicazione del Modello;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'applicazione delle necessarie sanzioni previste dal Sistema Disciplinare del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza, per lo svolgimento delle sue funzioni ha libero accesso a tutti i documenti ed a tutte le informazioni detenute presso qualsiasi funzione della Società e per svolgere queste attività non necessita di alcun consenso preventivo.

**4.6) Flussi informativi verso l'O.d.V.: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.**

L'O.d.V. deve sempre essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Lavaggio Cisterne Malpensa ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

All'uopo è stata creata un'apposita casella e-mail dedicata all'O.d.V. a cui può accedere esclusivamente l'organismo di vigilanza. Tale strumento di segnalazione è fruibile sia dal personale dipendente della Società che da terzi (consulenti, fornitori, partners commerciali e clienti).

Tutte le segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, devono sempre essere presentate per iscritto.

L.C.M. inoltre in adempimento a quanto previsto dal D.lgs 24/2023, attuativo della Direttiva europea 1937/2019 ha previsto un ulteriore canale interno di segnalazione come da separata procedura, allegata e parte integrante del presente Modello organizzativo.

Valgono al riguardo le seguenti indicazioni di carattere generale:

- tutti i dipendenti e gli Organi Societari devono tempestivamente segnalare all'O.d.V. qualsiasi violazione del Modello in particolare relativamente a:
  - commissione, o pericolo di commissione, di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
  - comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello e di conseguenza una responsabilità di Lavaggio Cisterne Malpensa;
- tutti i consulenti e i partner sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative a violazioni del Modello nei limiti e con le modalità previste contrattualmente.



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

Tutte le segnalazioni inoltrate all'O.d.V. sono prese in considerazione, l'unico requisito richiesto è la presenza di elementi di veridicità e rilevanza rispetto all'attuazione del Modello.

L'O.d.V. è tenuto ad agire in modo da garantire che i segnalanti non subiscano alcuna forma di ritorsione o discriminazione collegata alla segnalazione.

L'O.d.V., quindi, dovrà garantire adeguata riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società. Tuttavia, l'O.d.V. potrà adottare misure deterrenti contro informazioni difformi dal vero, nel caso in cui il soggetto che le ha inoltrate fosse consapevole di tale difformità rispetto alla realtà dei fatti.

I soggetti che, in buona fede, si trovano nella condizione di presentare all'O.d.V. eventuali segnalazioni, saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. tutte le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, compresi gli organi preposti alla Sicurezza sul Lavoro o al rispetto dell'ambiente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto, nel caso in cui tali indagini coinvolgano Lavaggio Cisterne Malpensa, i suoi dipendenti o componenti degli Organi sociali;
- qualsiasi tipo di documento dal quale potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni determinanti criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- eventuali appalti affidati a Lavaggio Cisterne Malpensa a seguito di gare a livello nazionale o europeo, ovvero a trattativa privata con un ente pubblico;
- eventuali transazioni avvenute con clienti/fornitori/partner appartenenti a paesi *black list*;
- particolari eccezioni/deroghe alle modalità standard e/o alle prassi locali sui pagamenti/incassi;
- contenziosi, anche stragiudiziali, relativi a tematiche inerenti il Decreto;
- report degli incidenti o gravi violazioni della *security* informatica che potrebbero interessare l'ambito del Decreto;
- report degli incidenti sul lavoro verificatisi in Lavaggio Cisterne Malpensa con indicazione della loro gravità;
- gravi non conformità rilevate negli *audit* in ambito Sicurezza e Ambiente;
- ogni altra segnalazione prevista dalle Procedure del presente Modello.

Devono inoltre essere comunicate all'O.d.V. le modifiche rilevanti dell'organizzazione aziendale quali:



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

- a) notizie relative a cambiamenti societari, organizzativi, procedurali, etc;
- b) aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- c) significative o atipiche operazioni o mutamenti relativi alle aree di rischio individuate nel Modello.

Nel caso in cui si renda necessaria l'applicazione di provvedimenti disciplinari, questi sono sempre applicati in conformità di quanto previsto nel successivo capitolo denominato "Il sistema disciplinare".

#### **4.7) Flussi informativi verso il vertice aziendale.**

L'O.d.V. ha l'obbligo di comunicare con il C.d.A. con riferimento alla corretta applicazione del Modello, ad eventuali criticità riscontrate, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni rilevate.

Per poter attuare questo flusso informativo sono previste due distinte linee di reporting:

- verso gli Amministratori, su base continuativa, mediante la presentazione di report scritti e riguardanti particolari punti della propria attività ritenuti di particolare rilievo;
- verso il C.d.A. su base periodica (almeno annuale), mediante la presentazione di una relazione scritta che illustri tutte le attività e i controlli svolti.

In particolare, all'interno della relazione scritta da presentare al C.d.A. si deve considerare:

- la presenza di eventuali scostamenti dalle procedure operative previste all'interno Modello;
- l'esistenza di eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento, le quali comportino aggiunte/modifiche ai reati di cui al Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute relative a violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti tali segnalazioni;
- una valutazione generale sull'effettivo funzionamento del Modello proponendo eventuali integrazioni/modifiche dello stesso;
- un rendiconto delle eventuali spese sostenute.

L'O.d.V. potrà essere sempre convocato dal CdA nel caso di necessità.

A sua volta l'O.d.V. ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del Cda e del revisore ogniqualvolta lo ritenga opportuno.

#### **4.8) Verifiche sull'adeguatezza del Modello.**

Oltre all'attività di controllo sull'applicazione e sul rispetto effettivo del Modello, l'O.d.V. svolge verifiche periodiche sulla capacità reale del Modello di prevenire e monitorare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231.

Tra le attività di verifica previste, rientrano:



## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

- il controllo a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza relativi ai processi sensibili conclusi da Lavaggio Cisterne Malpensa;
- la revisione delle segnalazioni ricevute, delle azioni intraprese, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa, con verifiche a campione.

L'esito delle verifiche viene riportato dall'O.d.V. nei report destinati al Consiglio di Amministrazione (e all'organo di controllo).

All'O.d.V. viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale e viene garantita la collaborazione delle funzioni aziendali interessate dalle indagini.

### **4.9) L'Organismo di Vigilanza e la normativa c.d. antiriciclaggio.**

Si ricorda che a seguito delle modifiche al D.Lgs. n. 231/2007 e ss. mm. (c.d. antiriciclaggio), l'O.d.V. è stato gravato di uno specifico obbligo di controllo sull'osservanza della citata normativa, laddove prevede, all'art. 52, che *"l'organismo di vigilanza di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (...) vigila sull'osservanza delle norme contenute nel presente decreto"*.

## **5) Aggiornamento del Modello**

Qualsiasi attività di aggiornamento e modifica del Modello, al fine di garantire sia l'idoneità sia l'adeguatezza del Modello per la continua prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione mediante delibera consiliare (essendo l'adozione e l'efficace attuazione del Modello precipua responsabilità dell'organo dirigente).

L'O.d.V. è invece tenuto alla verifica effettiva del Modello, al fine di valutare la possibilità di aggiornamento dello stesso diventando promotore di tale esigenza nei confronti del C.d.A..

## **6) Informazione e formazione**

In conformità con il Decreto, Lavaggio Cisterne Malpensa definisce un piano di comunicazione e formazione per rendere efficace l'attuazione del Modello all'interno dell'azienda.

La formazione e la comunicazione sono finalizzate alla corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle relative regole comportamentali per tutto il personale interessato.

Nei confronti dei propri dipendenti neoassunti LCM provvede a formulare oralmente, all'atto dell'assunzione, informativa sull'adozione del modello da parte della società.

In particolare, la formazione diretta viene erogata al personale con un grado di approfondimento, sia nei contenuti sia nelle modalità, differente in funzione del livello di coinvolgimento e del livello di rischio dell'area in cui operano.



## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

Per quanto riguarda la comunicazione, Lavaggio Cisterne Malpensa si impegna a divulgare Modello e Codice Etico a tutti i dipendenti e collaboratori.

Nei confronti di fornitori e partners commerciali, Lavaggio Cisterne Malpensa darà comunicazione scritta dell'adozione del Modello e del Codice etico (resi disponibili anche in estratto sul sito internet della società), atteso che l'impegno al rispetto dello stesso sarà clausola indispensabile per la continuazione del rapporto.

Anche nei confronti dei clienti Lavaggio Cisterne Malpensa metterà a disposizione le informazioni relative all'adozione del Modello e del Codice Etico definendo le modalità più idonee di divulgazione.

Le attività di comunicazione e di formazione periodica saranno verificate dall'O.d.V..

### 7) Sistema disciplinare

#### 7.1) Premessa

All'articolo 6, comma 2, lett. e) del Decreto è espressamente prevista, come componente essenziale del Modello di Organizzazione e Gestione, *"la presenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure elencate nel Modello"*.

Considerando che eventuali inosservanze alle disposizioni del presente Modello e del Codice Etico da parte del personale (i.e. organi sociali, dipendenti, consulenti) di Lavaggio Cisterne Malpensa sono idonee a far sorgere gravi responsabilità per la stessa, le predette violazioni sono assoggettate a sanzioni disciplinari specificamente individuate.

L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato.

Nel caso in cui la condotta tenuta da uno dei destinatari integri una fattispecie di reato c.d. presupposto, le sanzioni disciplinari contenute nel presente Modello trovano sempre applicazione, indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità Giudiziaria.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti della Società nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dagli articoli 2104, 2105, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile, dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300) e dal C.C.N.L. applicato.

Il sistema disciplinare ha essenzialmente una funzione preventiva, pertanto è prevista una pluralità di sanzioni predeterminate e graduate in ragione della gravità delle violazioni e in rispetto del principio di proporzionalità.

Secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (cfr. sent. n. 220/1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;



## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

- **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Sebbene questi principi siano enunciati espressamente solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. 300/1970, recante il c.d. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale. È sufficiente, infatti, che si configuri in capo ad un soggetto il potere di incidere negativamente nella sfera giuridica di un altro soggetto responsabile di un comportamento negligente o colpevole<sup>4</sup>.

Per la definizione delle sanzioni si deve tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva tenuta dal soggetto, delle sue mansioni ed incarichi all'interno della Società e delle altre circostanze che di volta in volta saranno rilevanti.

Al principio di tipicità delle violazioni, ovvero di descrizione delle condotte vietate, si accompagna quello dell'adeguata pubblicità del suddetto sistema.

Il presente documento viene quindi portato a conoscenza degli organi sociali, dei lavoratori e dei soggetti terzi, anche mediante affissione nelle sedi ed unità operative della Società.

### **7.2) I destinatari del sistema disciplinare**

Il sistema disciplinare trova applicazione nei confronti dei seguenti soggetti:

- dipendenti della Società (si intendono tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica o dal livello);
- membri del Consiglio d'Amministrazione;
- Organismo di Vigilanza;
- soggetti terzi (consulenti, collaboratori, procuratori, etc. che sono, comunque, tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico).

### **7.3) Violazione del Modello: le condotte rilevanti**

Ai fini del presente sistema disciplinare, si considerano violazione del Modello tutte le condotte, commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati c.d. presupposto.

---

<sup>4</sup>Così anche le Linee Guida di Confindustria, pag. 51.



## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

La finalità del presente sistema disciplinare è quella di reprimere qualsiasi violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico adottati dalla Società.

In particolare sono sottoposte al sistema le seguenti violazioni:

- violazioni delle procedure previste nel Modello adottato da Lavaggio Cisterne Malpensa ovvero attuazione, nell'esecuzione di attività a rischio di reato, di comportamenti non conformi a quanto espressamente prescritto dal Modello (sia nel caso che esponano sia che non esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati previsti);
- violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- violazione degli obblighi informativi previsti nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- ingiustificato impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli;
- assenza o non corretta vigilanza sulle condotte del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità;
- omissione o violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Con particolare riferimento alle segnalazioni di illeciti, ex art. 6, comma 2 bis, del Decreto, è sanzionato chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

### **7.4) Principi generali di commisurazione delle sanzioni.**

Le sanzioni irrogate a seguito dell'accertamento di una violazione del presente Modello e/o del Codice Etico devono essere proporzionate rispetto alla violazione commesse.

A tal fine, sono valutati i seguenti elementi:

- gravità della violazione;
- tipologia di autore della violazione;
- gravità del pericolo e/o del danno cagionato alla Società;
- eventuale recidiva nella violazione.

### **7.5) Misure applicabili nei confronti dei dipendenti**

Le violazioni, poste in essere dai dipendenti, delle regole comportamentali e delle procedure previste all'interno del Modello Organizzativo, nonché dei principi contenuti nel Codice Etico, costituiscono illeciti sottoposti al sistema disciplinare e sanzionatorio. La tipologia di sanzioni irrogabile deve essere conforme ai dettami del CCNL applicabile e le singole sanzioni sono definite in coerenza con l'art. 7 Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970).

In relazione alla gravità della violazione riscontrata, le sanzioni che potrebbero essere comminate sono le seguenti:



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

a) conservative del rapporto di lavoro:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento<sup>5</sup>.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisca mandato.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Decorso tale termine, i provvedimenti stessi saranno emessi entro i venti giorni successivi. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **7.5.1) Richiami verbali, richiami scritti, multe e sospensioni.**

Incorre nei provvedimenti di multa e sospensione il lavoratore che commette:

- violazione, che configuri lieve irregolarità, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico;
- violazioni che determinino un danno patrimoniale non grave alla Società (compresa l'integrità dei beni aziendali);
- qualsiasi mancanza che arrechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene relativamente agli obblighi previsti nel Modello e nel Codice Etico.

Le condotte sopra riportate costituiscono un'elencazione esemplificativa, e non esaustiva, delle condotte rilevanti ai dichiarati fini.

La multa è comminata quando vengono riscontrate mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior gravità o recidiva.

---

<sup>5</sup> Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti, salvo i casi per i quali è espressamente prevista la possibilità di procedere con il licenziamento per mancanze, senza un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti dal CCNL.



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

### **7.5.2) Licenziamento per punizione**

La sanzione del licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitta, con la perdita dell'indennità di preavviso, ogni qualvolta il lavoratore commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o provochi alla Società grave nocimento morale o materiale che possa determinare la concreta applicazione a carico di Lavaggio Cisterne Malpensa della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, o qualora il lavoratore compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano reato.

A titolo di esempio la sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- grave insubordinazione o mancata osservanza degli ordini dei superiori;
- dolosa violazione o elusione di procedure con rilevanza esterna (a titolo esemplificativo tale condotta può essere realizzata attraverso un comportamento diretto a realizzare inequivocabilmente uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001);
- dolosa violazione o elusione del sistema di controllo (a titolo esemplificativo tale condotta può essere realizzata mediante la distruzione od alterazione della documentazione relativa alla procedura, oppure impedendo l'accesso a documenti ed informazioni da parte degli organi preposti, compreso l'Organismo di Vigilanza).

Le condotte sopra riportate costituiscono un'elencazione esemplificativa, e non esaustiva, delle condotte rilevanti.

### **7.6) Misure applicabili nei confronti dei Dirigenti**

La condotta dei Dirigenti, che violi i contenuti del presente Modello e del Codice Etico, sarà sanzionata dai vertici aziendali con le decisioni più idonee a seconda del caso.

In ogni caso si considerano la gravità oggettiva della condotta illecita, il grado di colpa o dolo, la reiterazione o meno del medesimo comportamento, l'intenzionalità dello stesso e le altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Gli episodi di condotta illecita, qualora venga mantenuto il rapporto, devono comunque essere riportati nelle rispettive schede valutative. L'annotazione nella scheda valutativa è utile per la memorizzazione di eventuali recidive e comporta una considerazione negativa ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché in sede di elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumento dei compensi.

### **7.7) Misure applicabili nei confronti del C.d.A.**

In caso di violazione di una o più prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente darne notizia agli altri membri del Consiglio di Amministrazione nonché all'Assemblea dei Soci.



## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

È in capo all'organo sociale del quale fa parte il responsabile della violazione il compito di stabilire le iniziative più appropriate ed idonee, coerentemente con la gravità della violazione commessa e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo Statuto.

Nei casi più gravi, è inoltre prevista la possibilità di procedere alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

Nel caso in cui la violazione sia commessa da un membro del C.d.A., competente ad assumere le decisioni sarà l'Assemblea dei Soci.

Configura comportamento sanzionabile anche il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione verso l'O.d.V. delle violazioni, anche presunte, del Modello e/o del Codice Etico.

### **7.8) Misure applicabili nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora la violazione riscontrata sia imputabile all'Organismo di Vigilanza, il C.d.A. provvede nelle modalità che ritiene più idonee fino all'immediata revoca dell'incarico.

Sono considerate infrazioni sanzionabili, ai sensi del presente sistema disciplinare, le ipotesi di grave negligenza o di imperizia da parte dell'O.d.V. che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e

### **7.9) Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni, agenti, consulenti**

Qualsiasi comportamento posto in essere da soggetti terzi che intrattengono rapporti in nome e/o per conto o sotto il controllo di Lavaggio Cisterne Malpensa in contrasto con le regole del presente Modello è sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

In particolare, i contratti devono prevedere l'applicazione di una penale o, nei casi più gravi, l'immediata risoluzione del rapporto.

A tal fine, Lavaggio Cisterne Malpensa si impegna ad inserire specifiche e dettagliate clausole nei contratti e nelle lettere di incarico, che prevedano le sanzioni irrogabili.

Le infrazioni, se pure lievi, sono comunque valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto o dell'incarico.

Qualora, da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, la stessa si riserva il diritto di promuovere le più opportune iniziative giudiziarie dinanzi alle competenti sedi per la migliore tutela dei propri interessi.

### **7.10) Procedura per l'accertamento della violazione, contestazione disciplinare e irrogazione delle sanzioni**

Il procedimento di accertamento delle violazioni, di contestazione disciplinare e di irrogazione delle sanzioni è strutturato secondo le seguenti fasi:

- rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e/o delle regole o dei principi del Codice Etico;



## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

- fase pre-istruttoria, diretta a verificare la sussistenza della violazione;
- fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività d'istruzione;
- fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione.

Ogni violazione del Modello e/o del Codice Etico, da chiunque commessa, deve essere immediatamente segnalata per iscritto all'O.d.V..

L'O.d.V., dopo aver ricevuto la segnalazione, pone in essere gli accertamenti che ritiene più appropriati e, svolte le opportune analisi e valutazioni, informa l'Organo titolare del potere disciplinare affinché si proceda, alternativamente, all'archiviazione della segnalazione ovvero alla contestazione della stessa e alla eventuale applicazione della relativa prescritta sanzione.

### 7.11) Comunicazione e diffusione.

Il presente sistema disciplinare, conformemente all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e all'art. 226 del CCNL, è portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante procedura interna consultabile liberamente sul manuale Sistema Integrato LCM.

### 8) I reati presupposto alla responsabilità amministrativa dell'ente

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società (c.d. reati presupposto) sono solo quelle tassativamente previste dal legislatore nel Decreto, e riportate in questo paragrafo. La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 D.lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 D.lgs. 231/2001). In seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del D.lgs. 231/2001 – anche ad altre categorie di reati.

In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 *bis*); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente ex art. 601 *bis* c.p. Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell'associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (art. 24 *ter* D.lgs – Delitti di criminalità organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis*-1), ai reati societari (art. 25 *ter*); sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 *ter* del decreto.

Da ultimo, con il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" ex art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 *bis* c.c. ed inserito l'art. 2635 *ter*. Quest'ultimo articolo



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: 2  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
04/09/2023

ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti ex D.lgs 231/2001 in quanto è stato modificato l'art. 25 *ter* del Decreto alla lettera s-bis) come di seguito indicato: «per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-*bis* del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.»; ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater*-1), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinqüies*). In riferimento all'art. 25 *quinqüies* con Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 *bis* c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detto reato è stato inserito nell'elenco dei reati di cui al D.lgs 231/2001 nella categoria in esame del Decreto.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse* (insider trading e agiotaggio, art. 25 *sexies*). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 – poi modificati dal D.lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 *octies*); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 *undecies*) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Successivamente, è stata introdotta con l'art. 5 della Legge Europea 2017, una nuova categoria di Reati (art. 25 *terdecies*) nel Decreto 231 contro il razzismo e la xenofobia.

Con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il successivo 31 gennaio, tra le modifiche apportate al D.lgs 231/2001 è stato introdotto quale ulteriore reato presupposto ex D.lgs 231/2001 (nell'art. 25 D.lgs 231/2001) il delitto di traffico di influenze illecite ex art. 346 bis c.p.

Dopodiché, sono stati introdotti l'art. 25 *quaterdecies* nel Decreto 231 in materia di illeciti sportivi (artt. 1 e 4 della Legge n. 401 del 13 dicembre 1989) e l'art. 25 *quinqüesdecies* (Reati tributari) con conversione in legge del Decreto fiscale (Legge 157/2019).

Successivamente, con l'intervento riformatore volto a dare attuazione alla Direttiva UE 2017/1371, operato tramite l'adozione del D.lgs. n. 75/2020 (in vigore a partire dal 30 luglio 2020), il legislatore ha provveduto ad inserire, all'art. 25 *sexiesdecies*, i reati di contrabbando. Oltre ciò, la riforma ha ampliato il novero dei reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) e dei reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*), il tutto nell'ottica del potenziamento dei presidi degli interessi fiscali dell'Unione Europea.



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

Con il D.lgs. 184/2021, il legislatore ha inserito all'art. 25 *octies.1* una nuova categoria di reati presupposto, "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Da ultimo, con la legge 9 marzo 2022, n. 22 (Disposizione in materia di reati contro il patrimonio culturale), sono state introdotte due ulteriori categorie di reato presupposto rilevanti in termini di responsabilità degli enti da reati: art. 25-*septiesdecies* "Reati contro il patrimonio culturale" e art. 25-*duodevicies* "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (All.IV - Elenco Reati), parte integrante del presente Modello.

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

- 1) Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)
- 2) Reati contro la P.A. (art. 25)
- 3) Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 *bis* e 25 *bis.1*)
- 4) Reati societari (art. 25 *ter*)
- 5) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*)
- 6) Reati contro la personalità individuale (artt. 25 *quinqes* e 25 *quater. 1*)
- 7) Reati di "abuso di mercato" (art. 25 *sexies*)
- 8) Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 *septies*)
- 9) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies*)
- 10) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1*)



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.  
231/2001**

Edizione numero: **2**  
Approvato con Delibera C.d.A. del  
**04/09/2023**

- 11) Delitti di criminalità organizzata (art 24 *ter*)
- 12) Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
- 13) Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24 bis)
- 14) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 *novies*)
- 15) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)
- 16) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
- 17) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)
- 18) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)
- 19) Reati tributari (25 *quinqüesdecies*)
- 20) Reati di contrabbando (25 *sexiesdecies*)
- 21) Reati contro il patrimonio culturale (25 *septiesdecies*)
- 22) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 *duodevicies*).