



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "Modello") di Servizi Ambientali Srl (di seguito la "Società" o "Servizi Ambientali") è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 e ss. mm ed ii. (di seguito il "Decreto").

Esso è stato adottato dalla Società con delibera dell'Amministratore Unico e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari anche in conseguenza delle modifiche e novità legislative in merito) da parte dell'Amministratore Unico medesimo e dell'organismo di vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

REVISIONI

N°	Data	Descrizione	Rif. P.S.	Rif. Paragr.
1	03/2022	Stesura e redazione dell'intero MOG ex D. Lgs 231/01 – aggiornato al D. Lgs. 195/2021	Tutte	Tutti
2	07/2023	Inserimento previsioni del D. Lgs 24/2023 in materia di segnalazioni	Tutte	Tutti
3	11/2023	Adeguamento modalità di segnalazione ai sensi del D. Lgs 24/2023	Tutte	Par. 9 e 10

Legenda:

Rif. P.S. = Riferimento Parte Speciale. Indicare quale Parte Speciale ha subito l'intervento di modifica.

Rif. Paragr. = Riferimento Paragrafo. Indicare in tale casella il Paragrafo della Parte Speciale interessata alla revisione.

INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. IL CONTENUTO DEL D. LGS. 231/01	4
3. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.	7
4. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	9
5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
5.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello	10
5.2. Elementi fondamentali del Modello	12
5.3. Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare.....	13
5.4. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico .	14
6. POTENZIALI AREE A RISCHIO E STRUTTURA DEL MODELLO EX D. LGS. 231/01.....	15
7. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	15
8. DESTINATARIO DEL MODELLO	16
9. ORGANISMO DI VIGLIANZA.....	17
9.1. I requisiti.....	17
9.2. Individuazione	18
9.3. Nomina, revoca, decadenza o rinuncia.....	18
9.4. Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza.....	18
9.5. Flussi informativi.....	19
<u>9.5.1. Sistema delle deleghe.....</u>	<u>20</u>
<u>9.5.2. Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi.....</u>	<u>20</u>
9.6. Budget.....	21
9.7. Gestione delle segnalazioni di condotte illecite e forme di tutela del segnalante (Whistleblower).....	21
<u>9.7.1. Presupposto normativo e generalità.....</u>	<u>21</u>
<u>9.7.2. Reati presupposto e Violazioni del Modello Organizzativo</u>	<u>22</u>
<u>9.7.3. Contenuto della segnalazione.....</u>	<u>22</u>
<u>9.7.4. Modalità di inoltro/presentazione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza</u>	<u>22</u>
<u>9.7.5. Precauzioni per la tutela del segnalante.....</u>	<u>22</u>
<u>9.7.6. Attività di accertamento.....</u>	<u>23</u>
<u>9.7.7. Divieto di discriminazione del segnalante.....</u>	<u>23</u>
<u>9.7.8. Azione di sensibilizzazione e formazione.....</u>	<u>23</u>
<u>9.7.9. Le segnalazioni anonime</u>	<u>23</u>
10 ATTUAZIONE DEL D.LGS. 24/2023.....	23
11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	31
12. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	31
12.1. Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello.....	31
12.2. Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio..	32

1. PREMESSA

Servizi Ambientali, già dagli anni novanta, operava, con successo, nell'ambito monumentale erogando "servizi specialistici di pulizia" atti al recupero dell'immagine di "manufatti e facciate storiche".

Forte di tale riconosciuta singolare competenza, Servizi Ambientali estendeva, prontamente, la sua offerta al "mercato delle pulizie civili/industriali", posizionandosi in "pole position" rispetto ai competitors di riferimento.

Oggi vanta una presenza/organizzazione sul territorio nazionale, con mediamente 500 cantieri operativi, circa 600 risorse umane che mantengono, giornalmente, più di 300.000 metri quadri di superfici coperte, oltre ad uno staff aziendale, nonché ad un team di responsabili regionali.

La Società ha la propria sede legale a Palermo, Via Resuttana Colli 352/B

Alla data di redazione del presente Modello il capitale sociale risulta pari ad Euro 30.000,00.

La struttura organizzativa di Servizi Ambientali è quella verificabile da Visura Camerale del 16 febbraio 2022 e vede un organico medio, per l'esercizio 2021, pari a 539 addetti.

La Società ha per oggetto l'attività nel campo dei servizi di pulizia generale ed, in particolare, le seguenti aree di intervento :

- pulizia generale (non specializzata) di edifici
- servizi di disinfestazione
- costruzione di edifici residenziali e non residenziali
- movimentazione merci
- cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole)
- altre attività di pulizia nca
- intermediari del commercio di attrezzature sportive
- commercio all'ingrosso di rottami e cascami

I poteri di ordinaria gestione ed amministrazione sono conferiti dagli artt. 12 e segg. dello Statuto Sociale, che prevede la possibilità di attribuirli ad un Amministratore Unico ovvero ad un Consiglio di Amministrazione; attualmente i poteri sono assegnati all'Amministratore Unico.

Per quanto riguarda le funzioni di controllo è attualmente presente un Revisore Unico.

La Società ha implementato e portato a certificazione di parte terza un Sistema di Gestione Integrato basato sulle Norme internazionali :

- Iso 9001 : 2015
- Iso 14001 : 2015
- Iso 45001 : 2018.

La Società ha, inoltre, ottenuto il rating di legalità, rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, con il punteggio di due stelle.

2. IL CONTENUTO DEL D. LGS. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in

vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

Alla data odierna i reati che fanno parte del novero dei reati presupposto del Decreto Legislativo in questione con le successive integrazioni e modifiche sono:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. 125/2016]
- delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- reati societari (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. n.38/2017]

- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018]
- 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, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D. Lgs. n. 195/2021]
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021]
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- reati ambientali (Art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
- razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
- contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 75/2020]
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies 1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 184/2021]
- delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022];
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D. Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022];

	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE Ed. 3 – 11/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------

- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Il dettaglio dei reati contemplati nel presente Modello (inteso nel suo complesso tra parte generale, parti speciali e mappatura dei rischi) è nel documento Allegato 4 – Disposizioni Normative.

3. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento direttamente o indirettamente.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso,

esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La realizzazione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso.

Sussistono, inoltre, ulteriori presupposti di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva attengono alla necessità che il fatto di reato sia stato commesso «nell'interesse o a vantaggio dell'ente» e da parte di uno dei soggetti indicati dal Decreto.

Per il sorgere della responsabilità dell'ente è sufficiente che il fatto sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Occorre inoltre che l'illecito penale sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati: e cioè «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'ente (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni»).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, quindi, possono essere:

- soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto «qualificato» attui l'azione tipica, prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente (nei termini già esaminati sopra);
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai già menzionati articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Per quanto concerne le sanzioni queste possono essere

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- la Società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

4. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Le principali linee guida in tema di D. Lgs. 231/01 sono quelle emanate da Confindustria.

Il Ministero di Grazia e Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo le linee guida adeguate ed idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

a. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché

	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE Ed. 3 – 11/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------

tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irraggiungibili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del D. Lgs. 231/01, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove parti speciali.

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del Decreto.

Scopo del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo di seguito definito "Modello" è quello di descrivere le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite a Servizi Ambientali

La Società ritiene che l'adozione di tale modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (fornitori, consulenti, partner, ecc.).

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali;

- far acquisire, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Servizi Ambientali nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che Servizi Ambientali non ammette comportamenti illeciti.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società e ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo a Servizi Ambientali, operano su mandato della medesima o sono legati contrattualmente alla stessa.

La Società divulga il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Servizi Ambientali condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

b. Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "O.d.V."), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Il Modello predisposto da Servizi Ambientali si fonda su:

- il Codice Etico, che fissa le linee di comportamento generali;
- la struttura organizzativa che definisce una chiara ed organica attribuzione dei compiti (prevedendo per quanto possibile una chiara separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi) e controlla la correttezza dei comportamenti;

	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE Ed. 3 – 11/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------

- la mappatura dei processi aziendali sensibili ovvero la descrizione di quei processi nel cui ambito e per loro natura possono essere commessi reati;
- l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali;
- l'adozione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società;
- l'attuazione di un piano di formazione del personale, in particolare del personale dirigente e dei quadri che operano in aree sensibili, e di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- la costituzione di un organismo di vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

c. Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti e in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Il Codice Etico è il documento elaborato ed adottato in via autonoma da Servizi Ambientali per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali cui la Società intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano in Servizi Ambientali e che con essa intrattengono relazioni contrattuali.

Il Codice Etico della Società costituisce parte a cui il modello si ispira per fini etici e sociali.

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività del modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) e l'art. 7 comma 4, lett. B) del D. Lgs. 231/2001 prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, Servizi Ambientali si avvale di un sistema sanzionatorio che:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

Il Sistema Sanzionatorio conformemente ai principi di cui sopra, forma parte integrante e sostanziale del Modello.

d. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa all'Amministratore Unico la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

Spetta all'organismo di vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne, proponendone l'aggiornamento, l'aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti intervenuti.

A tal proposito si precisa che nel caso in cui dovessero rendersi necessarie, per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, modifiche ed integrazioni che abbiano carattere sostanziale, tali modifiche dovranno essere rimesse all'approvazione dell'Amministratore Unico. Laddove le modifiche riguardino aspetti che abbiano carattere formale (esempio intervenute nella struttura organizzativa) tali modifiche dovranno essere sottoposte all'approvazione dell'Amministratore Unico.

6. POTENZIALI AREE A RISCHIO E STRUTTURA DEL MODELLO EX D. LGS. 231/01

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D. Lgs. 231/01

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello, che è così composto, ad esclusione della presente parte:

- parte speciale A – Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione;
- parte speciale B – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati & Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- parte speciale C – Reati societari
- parte speciale D – Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime su commesse con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- parte speciale E – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- parte speciale F – Reati Ambientali;
- parte speciale G – Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- parte speciale H – Reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e autoriciclaggio;
- parte speciale I – Delitti contro la personalità individuale;
- parte speciale L – Reati Tributari;
- parte speciale M – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- allegato 1 – Codice Etico;
- allegato 2 – Sistema Sanzionatorio;
- allegato 3 – Statuto Organismo di Vigilanza;
- allegato 4 – Disposizioni Normative.

7. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio – reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

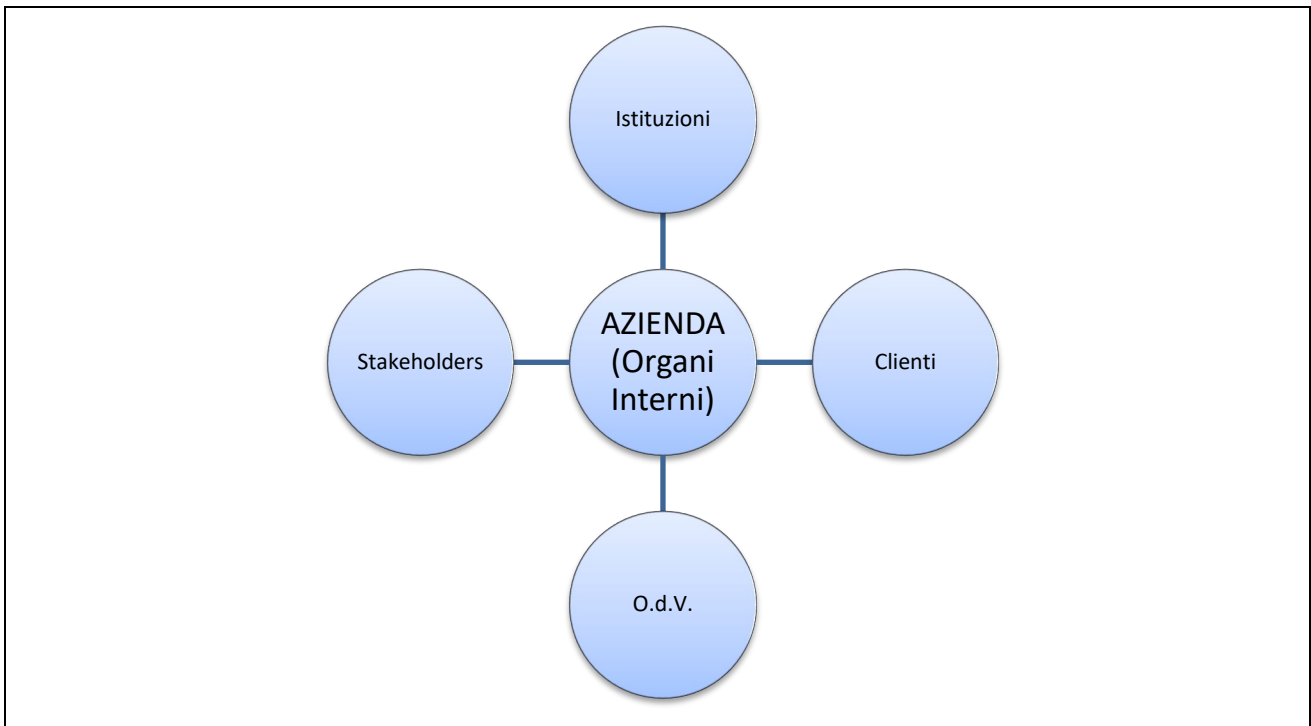
	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE
Ed. 3 – 11/2023		

- regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

8. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali



Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'O.d.V., i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

9. ORGANISMO DI VIGLIANZA

a. I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un organismo di vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D. Lgs. stesso.

I requisiti che l'O.d.V. deve soddisfare per un efficace svolgimento delle già menzionate funzioni sono:

- autonomia ed indipendenza: l'organismo di vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale e l'Amministratore Unico;
- professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di proposizione di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

b. Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'O.d.V., nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- l'organismo di vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri;
- l'Amministratore Unico, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'O.d.V. in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'O.d.V. è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'Amministratore Unico;
- il funzionamento dell'organismo di vigilanza è disciplinato da un apposito statuto (All. 3), predisposto dall'organismo medesimo ed approvato dall'Amministratore Unico. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'organismo, nonché i flussi informativi verso la società e in particolare verso l'Amministratore Unico. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'O.d.V. sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

c. Nomina, revoca, decadenza o rinuncia

L'Amministratore Unico provvede alla nomina dei componenti dell'O.d.V..

La durata in carica dei componenti dell'organismo di vigilanza è stabilita dall'Amministratore Unico ma per dare una continuità di lavoro all'O.d.V. si stabilisce una durata non inferiore ai 3 anni.

L'O.d.V. definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

La revoca dei componenti dell'organismo O.d.V. viene fatta dall'Amministratore Unico di una azienda e deve essere adeguatamente motivata.

La decadenza dell'organismo O.d.V. può avvenire per decorso del termine, per casi di morte, di malattia invalidante, di dimissioni volontarie o per il venir meno dei requisiti di onorabilità e indipendenza.

In caso di rinuncia all'incarico di un componente, questi deve comunicarla al Presidente dell'organismo di Vigilanza che provvede a sua volta a comunicare tale rinuncia al Consiglio di Amministrazione.

d. Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D. Lgs.231/01, le funzioni svolte dall'organismo di vigilanza possono essere così riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di proporre costanti aggiornamenti dei modelli

sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame.

In particolare, i compiti dell'organismo di vigilanza sono così definiti:

- vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo il necessario aggiornamento
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'organismo di vigilanza ha la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'O.d.V.;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'organismo di vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'organismo di vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

e. Flussi informativi

L'art.6 comma 2-d del D. Lgs 231 prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, per cui assume un ruolo centrale la cura e la gestione del sistema informativo quale presupposto per l'efficace funzionamento del modello organizzativo.

L'organo amministrativo dell'ente deve prevedere idonei strumenti, procedure e canali d'informazione che consentano all'O.d.V. di ricevere periodicamente report dalle aree sensibili ai "reati presupposto" al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficace adozione del Modello.

L'O.d.V. deve venire tempestivamente a conoscenza di quegli eventi dai quali dipendono, obblighi specifici di attivazione e la percezione circa l'inosservanza di controlli o anomalie o insufficienze del MOG.

Deve prevedere Report periodici da parte dell'organo dirigente e della direzione aziendale, inclusi i referenti delle diverse aree aziendali sensibili come individuate nel Modello), informative,

(comunicazioni ed informazioni motivate verso l'O.d.V. da parte di chiunque vi abbia interesse) al verificarsi di particolari eventi.

I Flussi informativi periodici rappresentano strumenti attraverso i quali i referenti delle Aree Sensibili/Apicali riferiscono periodicamente all'O.d.V.. I report assumono quindi valenza di adeguato controllo da parte dell'O.d.V., non tanto sulla criticità del sistema ma sulla adeguatezza del Modello ed in particolare dei protocolli e delle procedure assunte per inibire la realizzazione dei reati.

Da attivare un processo di feed-back su report e richieste d'informative dell'O.d.V. verso gli stessi organi sociali ed i referenti delle diverse aree sensibili ai fini del Modello.

L'O.d.V., nel corso dello svolgimento delle proprie attività istituzionali comunicherà costantemente con le varie figure apicali richiedendo informazioni, notizie su fatti, eventi, adempimenti, ecc. nonché per ricevere la documentazione di supporto alle richieste di delucidazione formulate.

All'inizio di ogni esercizio fornirà il piano delle attività che si intendono svolgere nel corso dell'anno, con specificazione della cadenza temporale e dell'oggetto della verifica che si intende attuare.

Annualmente fornirà una relazione informativa circa lo stato dell'attuazione del modello da parte della società.

L'O.d.V. comunicherà tempestivamente al Consiglio di Amministrazione informazioni, fatti o eventi di notevole gravità emersi nel corso dell'attività svolta e riferita ad eventuali comportamenti od azioni non in linea con le procedure aziendali.

i. Sistema delle deleghe

All'O.d.V. devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

ii. Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V. qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività realizzate dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;
- l'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'O.d.V. agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione,

	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE Ed. 3 – 11/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------

discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'O.d.V. tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'O.d.V. dell'azienda;
- l'O.d.V., valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'O.d.V. il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

f. Budget

L'O.d.V. deve avere una adeguata dotazione di risorse finanziarie (budget), di cui disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, cancelleria, etc.).

Nell'esercizio dei propri compiti e nei limiti delle risorse finanziarie attribuite l'Organismo di Vigilanza può avvalersi dell'operato di consulenti esterni.

In casi eccezionali si possono superare i limiti di budget dopo discussione e approvazione in sede di riunione; il presidente O.d.V. renderà ciò noto al Consiglio di Amministrazione con formale comunicazione.

g. Gestione delle segnalazioni di condotte illecite e forme di tutela del segnalante (Whistleblower)

i. Presupposto normativo e generalità

L'art. 2 della Legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha novellato il D. Lgs. 231/01 inserendo all'art. 6 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE Ed. 3 – 11/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------

Al successivo art. 3 della predetta legge sono state inserite disposizioni in materia di segreto d'ufficio, segreto aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Le norme introdotte si pongono l'obiettivo di fare emergere comportamenti irregolari, illeciti e delittuosi rilevanti ai fini della applicazione dei Modelli ex D. Lgs. 231/01.

Ciò richiede strumenti che incentivino la propensione alla segnalazione, tutelando da ritorsioni il soggetto che fa la segnalazione e indicando quali destinatari delle segnalazioni dei soggetti posti in posizione di terzietà.

Le precauzioni per tutelare il Segnalante ("Whistleblower") devono comprendere sia la garanzia di anonimato sia il divieto ed il contrasto di ogni forma di discriminazione.

Tali garanzie tuttavia non sussistono qualora la segnalazione sia fatta falsamente con dolo o colpa grave, nel qual caso il segnalante potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare, essere perseguito penalmente per calunnia e diffamazione, nonché essere chiamato a risarcire i danni ex art. 2043 c.c..

I soggetti preposti a ricevere le segnalazioni di illeciti sono, alternativamente:

- l'autorità giudiziaria;
- gli organi di polizia (P.S., C.C.);
- il proprio superiore gerarchico;
- l'Organismo di Vigilanza.

ii. Reati presupposto e Violazioni del Modello Organizzativo

I comportamenti che formano oggetto delle segnalazioni sono tutti quelli che consistono in violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico, delle procedure interne, nonché tutti i reati presupposto contemplati dal D. Lgs. 231/01 ed elencati nel presente documento.

iii. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata e deve contenere elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, dovrà contenere:

- generalità del segnalante, dati di contatto, profilo ed inquadramento;
- descrizione esaustiva, indicando i soggetti coinvolti;
- se noti, indicazione dei nomi di eventuali testimoni;
- luogo, data e ora dei fatti denunciati;
- ogni altra informazione che si ritenga necessaria

iv. Modalità di inoltro/presentazione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

I canali di inoltro delle segnalazioni e le modalità previste per la loro gestione sono indicati nel successivo Paragrafo 10.

v. Precauzioni per la tutela del segnalante

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto.

Coloro che ricevono o sono comunque coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza della informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve altre forme di responsabilità previste dalla legge.

vi. Attività di accertamento

Ricevuta la segnalazione, questa deve essere gestita dall'Organismo di Vigilanza.

Tale Organo, nell'ambito dei propri rispettivi compiti, nel rispetto della massima riservatezza e del principio di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione orale del Segnalante e di altre persone (indicate dal Segnalante) in grado di riferire sugli episodi rappresentati. Tali audizioni potranno eventualmente avvenire in un luogo protetto, anche al di fuori dei locali dell'ente, al fine di garantire la massima riservatezza.

La segnalazione (che, allo scopo, subirà un processo di anonimizzazione e sarà oscurata in corrispondenza dei dati identificativi del Segnalante) potrà essere trasmessa, a cura dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ad altri soggetti interessati per consentire le valutazioni del caso e la formulazione di proposte in ordine alle iniziative da intraprendersi.

Qualora la segnalazione risulti priva di fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare, civile e/o penale nei confronti del Segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della denuncia.

Qualora, invece, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- ad informare la Direzione dell'ente per le azioni che, nel caso concreto, si rendessero necessarie a tutela dell'ente medesimo;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura organizzativa di afferenza dell'autore della violazione rilevata per l'adozione dei provvedimenti di propria competenza, incluso l'esercizio dell'azione disciplinare;
- il responsabile dell'Ufficio disciplinare, se del caso, potrà attivare d'ufficio il relativo procedimento disciplinare, previa comunicazione al Responsabile della struttura organizzativa di afferenza dell'autore della violazione;
- a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge;
- ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

vii. Divieto di discriminazione del segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

viii. Azione di sensibilizzazione e formazione

L'Ente promuove un'efficace azione di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla segnalazione di illecito.

ix. Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione nel caso in cui da esse emergano fatti adeguatamente circostanziati che è possibile relazionare a situazioni e contesti determinati.

10. ATTUAZIONE DEL D. LGS. 24/2023

10.1 Il D. Lgs. n. 24/2023.

La Legge n. 179/2017, regolamentando la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità in ambito pubblico e privato, con riguardo al settore privato, ha tuttavia imposto solo alle organizzazioni che, volontariamente, avessero scelto di adottare i modelli organizzativi previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, l'obbligo di implementare canali di segnalazione e di garantire una protezione contro eventuali atti ritorsivi nei confronti di chi avesse fatto emergere violazioni dei modelli o condotte illecite integranti reati presupposto.

Il binomio tra compliance ex D. Lgs. n. 231/2001 e Whistleblowing è stato in parte superato dal nuovo D. Lgs. n. 24/2023 di *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, entrato in vigore in data 30 marzo 2023¹.

Il D. Lgs. n. 24/2023 ha, infatti, abrogato le seguenti disposizioni: l'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001; **l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D. Lgs. n. 231/2001** (rimane in vigore, quindi, l'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 231/2001); l'art. 3 della Legge n. 179/2017.

Emanato allo scopo di rafforzare la normativa italiana sulla protezione dei whistleblower e offrire loro maggiori tutele, il D. Lgs. n. 24/2023 non circoscrive più l'applicazione dell'istituto ai soli enti dotati di un modello organizzativo e alle sole segnalazioni relative ad illeciti o violazioni rilevanti per la responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001, ma estende l'obbligo di implementare un sistema per segnalare violazioni del diritto nazionale e dell'Unione Europea (oltre che agli enti pubblici) a tutti gli enti privati con un regime così differenziato:

- quando l'ente ha più di 50 dipendenti o, pur avendo meno di 50 dipendenti, operi negli ambiti previsti dalla Direttiva, il whistleblower può effettuare segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea, attraverso tutti i canali di segnalazione (interni, esterni gestiti dall'ANAC e pubblici) scegliendo in base alle circostanze del caso concreto²;
- quando l'ente ha meno di 50 dipendenti, rientra nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo, il lavoratore può effettuare soltanto segnalazioni di condotte che integrano i reati presupposto della disciplina 231 o violazioni del modello organizzativo. La segnalazione, inoltre, può essere effettuata soltanto attraverso il canale interno, che deve essere obbligatoriamente istituito dall'ente con le garanzie del procedimento, il divieto di ritorsione e il regime sanzionatorio.

¹ La nuova disciplina entra in vigore il 15 luglio 2023, salvo il termine più ampio del 17 dicembre 2023 per i soggetti del settore privato che abbiano impiegato fino a 249 lavoratori nell'ultimo anno.

² Possono, inoltre, essere effettuate segnalazioni di condotte rilevanti ai sensi della disciplina 231/2001, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale disciplina e ha adottato un modello organizzativo. In tutti questi casi si applicano all'ente gli obblighi relativi all'istituzione del canale interno e alla gestione delle segnalazioni, nonché il divieto di ritorsione e il regime sanzionatorio;

Ambito di applicazione della disciplina.

Secondo quanto previsto dall'art. 1, il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico, o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il regime di protezione del segnalante e i corrispondenti obblighi per gli enti variano però in base a due criteri tra loro collegati che riguardano l'oggetto della segnalazione e la natura pubblica o privata del soggetto cui il segnalante appartiene.

Nell'ambito del settore privato concorrono, inoltre, a determinare l'ambito di applicazione della disciplina tre ulteriori criteri: le dimensioni dell'ente; l'operatività dello stesso in determinati settori; la soggezione alla disciplina ex D. Lgs. n. 231/2001.

In base alla natura del soggetto cui il segnalante appartiene e all'oggetto delle segnalazioni si individuano inoltre le procedure di segnalazione cui il segnalante può ricorrere, che si distinguono in: canali di segnalazione interni; canali di segnalazione esterni; divulgazione pubblica.

I Destinatari delle tutele.

L'art. 2, comma 1, lett. g), del Decreto distingue due categorie di soggetti destinatari:

- il "segnalante", cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo³;
- gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione⁴.

L'oggetto delle violazioni.

L'art. 2, comma 1, lett. a) del Decreto definisce le "violazioni" tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

³ Vi rientrano: i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi, coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con l'ente; i liberi professionisti e i consulenti, i volontari, i tirocinanti, anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La protezione viene, inoltre, riconosciuta alle persone il cui rapporto di lavoro è terminato se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto e ai candidati in vista di un'assunzione, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni.

⁴ Vi rientrano: i c.d. "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE Ed. 3 – 11/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------

Questa ampia formulazione viene circoscritta in base ad un elenco di violazioni che possono essere distinte in tre categorie:

- 1) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 2) violazioni di disposizioni europee che consistono in: atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea; atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
- 3) violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione. Tali illeciti e condotte non devono, tuttavia, rientrare nelle categorie delle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee e nelle violazioni delle disposizioni europee.

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione è richiesta congiuntamente la sussistenza dei seguenti requisiti: la violazione deve rientrare nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa; la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente; sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera.

10.2 La procedura di segnalazione adottata da Servizi Ambientali S.r.l.

Il Capo II regola le procedure di segnalazione innovando in modo significativo rispetto alla disciplina previgente. In particolare, si distinguono tre tipi di procedure: la procedura di segnalazione attraverso un canale interno all'ente; la procedura di segnalazione mediante un canale esterno istituito e gestito dall'ANAC; la divulgazione pubblica. Rimane, ovviamente, ferma rispetto al passato la possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria e contabile.

Con la modifica di cui all'art. 6, comma 2 bis, del D. Lgs. n. 231/2001, il D. Lgs. n. 24/2023 ha imposto agli enti dotati di un Modello organizzativo di prevedere dei canali di segnalazione interna che siano conformi alle prescrizioni del decreto stesso, nonché divieti di ritorsione ed un adeguato sistema disciplinare.

Si è provveduto, pertanto, a modificare la procedura in precedenza adottata.

Servizi Ambientali ha individuato quale soggetto competente alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni il proprio Organismo di Vigilanza.

Contenuto della segnalazione.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione⁵. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società, **nonché un indirizzo di contatto personale**;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione (è esclusa qualsivoglia forma di tutela a segnalazioni fondate su voci o sul "sentito dire", nonché a segnalazioni operate per finalità strettamente personali del segnalante – ad esempio, ripicche, vendette, lamentele relative a questioni giuslavoristiche, ecc. – ovvero in mala fede);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola saranno archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il soggetto segnalante.

Le segnalazioni anonime che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato saranno, comunque, sottoposte ad una attenta valutazione.

Modalità e gestione della segnalazione.

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- invio di lettera in doppia busta chiusa all'Organismo di Vigilanza presso la sede aziendale, mediante il servizio postale. Nel caso di invio a mezzo lettera la segnalazione deve recare all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- oralmente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta la segnalazione, **deve**:

- **entro sette giorni dalla ricezione**, dare avviso di ricevimento al segnalante;
- mantenere un'interlocuzione con il segnalante ove necessario;
- fornire "riscontro" – ossia dare comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione – **entro tre mesi dalla data dell'avviso**

⁵ La segnalazione deve fondarsi su elementi precisi e concordanti, ossia su prove, anche indiziarie, dotate di univocità interpretativa e che depongono tutte verso la realtà fattuale.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE Ed. 3 – 11/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------

di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

- dare “seguito” in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- fornire informazioni chiare sul canale e sulle procedure imposte per le segnalazioni che devono essere facilmente accessibili a tutti i segnalanti nei luoghi di lavoro e pubblicate in apposita sezione sul sito internet aziendale.

Ai segnalanti è garantito l’anonimato e l’identità potrà essere rivelata solo ed esclusivamente nei casi previsti dall’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e/o previo consenso espresso del segnalante⁶.

Le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante sono assicurate anche alle persone coinvolte o menzionate nelle segnalazioni fino alla conclusione del procedimento.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione dei doveri d’ufficio con conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni.

La trasmissione della segnalazione da parte dell’Organismo di Vigilanza a soggetti interni all’amministrazione avverrà sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all’identità del segnalante.

Valutazione delle segnalazioni ricevute.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall’anno.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all’Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

L’Organismo di Vigilanza comunicherà al segnalante in modo sintetico e tempestivo le deliberazioni prese a seguito della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, l’Organismo di Vigilanza provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell’illecito, a:

- presentare denuncia all’Autorità Giudiziaria competente;
- comunicare l’esito al Responsabile dell’Area di appartenenza dell’autore della violazione, affinché prenda i provvedimenti opportuni inclusa l’eventuale azione disciplinare;

⁶ L’articolo 12, comma 5 del decreto prevede che, nell’ambito del procedimento disciplinare, se una contestazione disciplinare si fonda su una segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante. In ogni caso, quando si ravvisino ragioni essenziali per la rivelazione dell’identità del segnalante, dovrà essere fornita comunicazione scritta.

- comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico per i provvedimenti necessari a tutela della Società.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza dovesse ritenere la segnalazione infondata ed effettuata con dolo o colpa grave da parte del segnalante provvederà a comunicarlo all'Amministratore Unico affinché proceda all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste.

Servizi Ambientali S.r.l. si riserva la possibilità di sanzionare – ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., per i lavoratori subordinati, o degli artt. 1175 e 1375 c.c., per tutte le altre tipologie di rapporto – la dolosa o colposa omissione di segnalazione da parte dei destinatari del Modello.

Tutela del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

L'Organismo di Vigilanza autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'organo competente all'applicazione della sanzione disciplinare ne abbia accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato non è opponibile all'Autorità Giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'Autorità Giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

Non è tollerata alcuna forma di ritorsione⁷ o misure discriminatorie nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il soggetto che ritenga di

⁷ Per ritorsione si intende “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”. La definizione di ritorsione, quindi, è molto ampia, rientrandovi non solo il comportamento, atto o omissione posto in essere in ragione della segnalazione che cagioni un danno ingiusto alla persona segnalante, ma anche il tentativo attuato o la minaccia di ritorsione. Inoltre, il danno ingiusto provocato può essere anche indiretto. Possono costituire ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE Ed. 3 – 11/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------

essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione dovrà informare l'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà, ove confermato, a ripristinare le normali condizioni di lavoro. Sono conseguentemente nulli gli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione del divieto di cui sopra.

Devono, tuttavia, sussistere alcune condizioni affinché le persone segnalanti possano beneficiare del regime di protezione:

- che si tratti di un soggetto compreso nell'elenco di cui all'articolo 3;
- che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal decreto;
- che il segnalante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni;
- che la segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni o esterni;
- che la divulgazione pubblica sia fatta alle condizioni previste dalla normativa.

Il segnalante perde, invece, la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante sarà applicata una sanzione disciplinare. Non è peraltro esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti atti od omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Trattamento dei dati personali.

Le attività connesse alla gestione delle segnalazioni in ambito Whistleblowing, inclusa la comunicazione tra autorità competenti, implicano il trattamento dei dati personali dei vari soggetti interessati: il segnalante, la persona coinvolta e i terzi menzionati nella segnalazione (come, ad esempio, testimoni o colleghi).

L'identità ed i dati personali del segnalante saranno trattati con riservatezza e nel rispetto di quanto previsto dal Reg. UE 2016/679 e dalla legislazione nazionale in materia di privacy.

La base giuridica per il trattamento dei dati personali è individuata nel legittimo interesse del Titolare del trattamento alla prevenzione dei reati e dell'illegalità.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE Ed. 3 – 11/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------

In applicazione del principio di minimizzazione, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti (in caso di raccolta accidentale saranno immediatamente cancellati).

L'esercizio dei diritti degli interessati di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE n. 679/2016 (accesso ai dati, rettifica, cancellazione, portabilità, opposizione, ecc.), è ammesso nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del Codice in materia di protezione dei dati personali. È, pertanto, precluso l'esercizio dei diritti dell'interessato quando da esso possa derivare "un pregiudizio effettivo e concreto" alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, o che segnala violazioni ai sensi degli articoli 52-bis e 52-ter del TUB o degli articoli 4-undecies e 4-duodecimes del TUF. In sostanza, in linea con il regime di tutela di cui all'articolo 12 del D. Lgs. n. 24/2023, l'esigenza di mantenere riservata l'identità del segnalante può comportare limitazioni alla richiesta di un terzo interessato, ad esempio, di accedere ai dati personali che lo riguardano e che sono menzionati nella segnalazione.

Responsabilità del segnalante.

La presente procedura lascia impregiudicata ogni ipotesi di responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie. La tutela del whistleblower non trova infatti applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

Archiviazione, comunicazione e monitoraggio.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di dieci anni, decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione. Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

Con periodicità semestrale, viene svolto un controllo di completezza, a cura dell'Organismo di Vigilanza al fine di accertare che tutte le segnalazioni pervenute siano state trattate.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura.

11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo	PARTE GENERALE Ed. 3 – 11/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------

Una copia del Modello, nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento, è consegnata, oltre che ad ogni membro dell'Amministratore Unico e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti, (es. dipendenti, collaborati, etc.).

La Società predispone, ad esigenza valutata tra l'Amministratore Unico e l'O.d.V., un piano di interventi formativi per tutte le figure apicali a cui è indirizzato il Modello.

Tutti i soggetti esterni alla Società (fornitori, consulenti, partner, ecc.) saranno opportunamente informati in merito all'adozione da parte di Servizi Ambientali di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di un Codice Etico. A tal fine la società comunica a tutti i soggetti terzi, tramite opportuni modi di comunicazione, la possibilità di visionare un estratto del Modello ed il Codice Etico.

Verrà inoltre, chiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

12. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

a. Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L'Amministratore Unico provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente

b. Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'Amministratore Unico provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Amministratore Unico si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dall'Amministratore Unico è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.