

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 1	di 64

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D. Lgs. 231/2001

Parte generale

Revisione n. 3 del 14/07/2022, avente ad oggetto l'entrata in vigore di nuovi reati presupposto previsti all'art. 25-octies 1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti" del D.Lgs 231/01.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 2	di 64

Sommario

1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	5
1.1. Obiettivi e struttura del Modello	5
1.2. Struttura del Modello	6
1.3. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo	7
1.4. Destinatari del Modello	7
1.5. Efficacia del Modello di fronte a terzi	8
2. QUADRO NORMATIVO	9
2.1. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti	9
2.2. Fattispecie di reato	10
2.3. Apparato sanzionatorio	14
2.4. Delitti tentati	15
2.5. L'interesse o il vantaggio per gli enti	15
2.6. L'esonero da responsabilità	16
2.7. Sindacato di idoneità	17
2.8. Le Linee Guida di Confindustria	18
2.9. Le Linee Guida di Confservizi	20
2.10. Le Linee Guida di Fise Assoambiente	21
3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI	22
3.1. La funzione del Modello	22
3.2. Principi cardine del Modello	23
3.3. Raccordo con altri presidi aziendali	24
4. PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	26
4.1. Metodologia per la redazione del Modello	26
4.1.1. <i>Analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti</i>	27
4.1.2. <i>Risk assessment</i>	27
4.1.3. <i>Gap analysis e action plan</i>	28
4.1.4. <i>Redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i>	28
5. LA SOCIETÀ SISTEMA AMBIENTE S.P.A.	28

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 3	di 64

5.1. Oggetto sociale.....	29
5.2. Il sistema di governo	30
5.3. Il sistema delle deleghe, dei poteri, delle firme di rappresentanza e quello autorizzatorio	31
5.3.1. <i>Sistema delle deleghe e dei poteri</i>	31
5.3.2. <i>Poteri di firma (rappresentanza)</i>	32
5.3.3. <i>Conferimento dei poteri mediante delega o procura</i>	33
5.3.4. <i>Il sistema autorizzatorio</i>	34
6. CODICE ETICO	35
7. ORGANISMO DI VIGILANZA	35
7.1. Composizione e durata	36
7.2. Requisiti di indipendenza.....	36
7.3. Requisiti di onorabilità	37
7.4. Cessazione dalla carica	38
7.5. Compiti, poteri e mezzi	40
7.6. Poteri di accesso	44
7.7. Raccolta e conservazione delle informazioni	45
7.8. Obblighi di riservatezza	45
7.9. Regolamento di funzionamento	46
8. FLUSSI INFORMATIVI	46
8.1. Flussi informativi dall’Organismo di vigilanza verso i vertici societari	46
8.2. Segnalazione all’Organismo di vigilanza	47
8.2.1. <i>Soggetti coinvolti</i>	47
8.2.2. <i>Fattispecie oggetto di segnalazione</i>	48
8.2.3. <i>Segnalazione</i>	48
8.2.4. <i>Tutela del segnalante</i>	49
8.2.5. <i>Tutela del segnalato</i>	50
8.2.6. <i>Esame e valutazione delle segnalazioni</i>	50
8.2.7. <i>Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle segnalazioni</i>	51
8.3. Nomina “referenti” dell’Organismo di vigilanza verso i vertici societari.....	52
8.4. Flussi informativi dai “referenti” dell’Organismo di vigilanza	52

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 4	di 64

8.5. Flussi informativi generali	52
8.6. Flussi informativi specifici	53
9. SISTEMA DISCIPLINARE	53
9.1. Funzioni del sistema disciplinare	53
9.2. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni	55
9.3. Sanzioni a carico dei dipendenti	56
9.4. Sanzioni a carico dei dirigenti.....	58
9.5. Sanzioni a carico degli Amministratori	59
9.6. Misure a carico dei terzi (consulenti e partners)	59
9.7. Pubblicazione del sistema disciplinare	59
9.8. Norma di chiusura	60
10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	60
10.1. Premessa	60
10.2. Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti	61
10.3. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni.....	63
11. MISURE DI CARATTERE GENERALE	64

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 5	di 64

1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1.1. Obiettivi e struttura del Modello

SISTEMA AMBIENTE S.p.A., al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Nel definire il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello, le regole attualmente esistenti.

Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l’effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un’integrazione all’impianto normativo e metodologico da diffondere all’interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle “aree sensibili”.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A. ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l’adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell’ambito di “attività sensibili” (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 6	di 64

impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno di SISTEMA AMBIENTE S.p.A., in quanto in parte già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.

1.2. Struttura del Modello

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

- 1) parte generale: individuazione delle misure di carattere generale valide per tutta l'azienda e per tutti i processi, indipendentemente dal grado di rischiosità accertato; si tratta della definizione di linee guida, che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose;
- 2) parti speciali, riferite alle singole categorie di "reato presupposto", che includono:
 - elencazione dei reati previsti nel decreto;
 - individuazione delle aree che si presentano a rischio di reato;
 - identificazione delle regole di condotta generali e specifiche relative alla prevenzione del rischio di commissione dei reati individuati nel decreto;
- 3) protocolli gestionali;
- 4) misure organizzative per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- 5) quadro dei flussi informativi;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 7	di 64

- 6) codice etico;
- 7) matrici dei rischi;
- 8) tabella dei reati 231.

Tutti i documenti sopra menzionati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nelle parti speciali.

1.3. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo

Saranno sottoposte all'approvazione dell'Organo Amministrativo tutte le modifiche "sostanziali" del Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo:

- la revisione del Modello a seguito di nuove previsioni normative;
- variazioni sostanziali nei presidi contenuti nelle parti speciali e nei protocolli;
- variazioni nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- variazioni nel sistema disciplinare;
- variazioni nella regolamentazione dei flussi informativi.

L'aggiornamento del Modello deve essere effettuato in forma ciclica e continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione.

1.4. Destinatari del Modello

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

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

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 8	di 64

È fatto obbligo agli Amministratori, al Datore di Lavoro, ai Responsabili di Area/U.O., al Dirigente Tecnico e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente Modello organizzativo, di gestione e controllo.

Al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità apicali, ferme restando le procedure necessarie per tutte le deleghe che richiedono atti notarili, si è stabilito che i poteri di delega devono:

- ✓ essere espressi in maniera puntuale;
- ✓ risultare dal mansionario, quando necessario e dove applicabile;
- ✓ risultare da un documento scritto e firmato dal referente gerarchico e dall'interessato, nel caso in cui la formula del mansionario sia, per ragioni di opportunità, generica o assente;
- ✓ essere archiviate presso la Segreteria.

L'organigramma della società è depositato presso la Segreteria.

1.5. Efficacia del Modello di fronte a terzi

SISTEMA AMBIENTE S.p.A. si impegna a dare adeguata diffusione al Modello in modo da:

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
- evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure/regolamenti/policy allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 9	di 64

adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, nella parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di SISTEMA AMBIENTE S.p.A.

2. QUADRO NORMATIVO

Il Legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente dal reato posto in essere dalla persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e seguenti del Decreto, alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità amministrativa della Società.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa in commento sono:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ne sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

2.1. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti

Gli Enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel decreto legislativo in commento, qualora sussista il contemporaneo concretizzarsi di tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

I reati devono essere stati perpetrati da:

- a) 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

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 10	di 64

soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (cosiddetti “**soggetti in posizione apicale**” o “**vertici**”);

- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti “**soggetti sottoposti**”).

La distinzione tra le categorie di soggetti, apicali e sottoposti, riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell’Ente.

2) Requisito finalistico

Ai fini dell’imputazione della responsabilità amministrativa dell’Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti indicati sub lett. a) o b) nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso.**

Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell’esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell’Ente, posto che l’assenza del criterio oggettivo dell’ “interesse” o del “vantaggio” dell’Ente è indice della mancanza di collegamento finalistico dell’azione della persona fisica con l’organizzazione d’impresa.

3) Requisito oggettivo

La responsabilità amministrativa dell’Ente ai sensi del Decreto **non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III del Decreto (cosiddetti “reati-presupposto”).

2.2. Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell’Ente/Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie:

- 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. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*, D. Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*, D. Lgs. 231/01);

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 11	di 64

- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D. Lgs. 231/01);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*, D. Lgs. 231/01);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis-1*, D. Lgs. n. 231/01);
- reati societari (art. 25 *ter*, D. Lgs. n. 231/01);
- 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. 231/01);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater-1*, D. Lgs. n. 231/01);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies*, D. Lgs. n. 231/01);
- reati di abusi di mercato (art. 25 *sexies*, D. Lgs. n. 231/01);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*, D. Lgs. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies I*, D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 *novies*, D. Lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*, D. Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*, D. Lgs. 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*, D. Lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*, D. Lgs. 231/01);
- 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. 231/01);
- reati tributari (art. 25 *quinqiesdecies* D. Lgs. 231/01);
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D. Lgs. 231/01);
- reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, articolo 10);

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 12	di 64

- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali di cui (art. 25 *duodevicies* D. Lgs. 231/01).

Non applicabilità di alcune fattispecie di reati previsti dalla norma

La probabilità di insorgenza del danno, individuata in funzione della storia societaria, della ritmicità/frequenza di processi in grado di determinarlo, nonché la gravità delle relative conseguenze dannose, hanno permesso quindi di definire in generale come “non materiale” il rischio correlato a determinate tipologie di reato.

L’analisi delle aree potenzialmente a rischio non ha tuttavia riguardato i reati di seguito elencati per i quali, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto appare poco probabile in relazione all’attività svolta da SISTEMA AMBIENTE S.p.A. ed in particolare considerando che il presupposto affinché possa ricorrere la responsabilità amministrativa della Società è rappresentato dal fatto che il reato sia compiuto nel suo interesse o a suo vantaggio.

Alla luce di tale verifica si ritiene che dei reati previsti fino ad oggi nel Decreto citato, risulti non significativa o sostanzialmente remota la probabilità astratta che possano essere commessi i seguenti:

AREA "REATO-PRESUPPOSTO"	“REATI-PRESUPPOSTO” EX D.LGS. 231/2001 NON APPLICABILI
Delitti informatici e trattamento illecito di dati [art. 24-bis, D.Lgs. 231/01]	- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
	- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
	- Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
	- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
	- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
	- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica
Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Ls. 231/2001)	- Associazioni di tipo mafioso anche straniere
	- Scambio elettorale politico-mafioso
	- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 13	di 64

	- Associazione per delinquere
	- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
	- Alterazione di monete
	- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
	- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo in strumenti o segni di riconoscimento [art. 25 bis D. Lgs.n. 231/01]	- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi
Delitti contro l'industria e il commercio [art. 25 bis.1 D. Lgs. n. 231/01]	- Frodi contro le industrie nazionali
	- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
	- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
	- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
	- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari
Reati societari (art. 25 ter - D.Lgs. 231/2001)	- False comunicazioni sociali delle società quotate
	- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
	- Aggiotaggio
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico [art. 25 quater D. Lgs. n. 231/01]	- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico
	- Assistenza agli associati
	- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
	- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale
	- Condotte con finalità di terrorismo
	- Attentato per finalità terroristiche o di eversione
	- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi
	- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 D.Lgs. 231/2001)	- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Delitti contro la personalità individuale [art. 25 quinquies; D. Lgs. n. 231/01]	- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
	- Tratta di persone
	- Acquisto e alienazione di schiavi
	- Prostituzione minorile
	- Pornografia minorile
	- Detenzione di materiale pornografico
	- Adescamento di minorenni
	- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
Abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato [art. 25 sexies D. Lgs. n. 231/01]	- Abuso di informazioni privilegiate
	- Manipolazione del mercato
Frode in competizioni sportive (Art. 25-quaterdecies)	- Legge 13 Dicembre 1989, n. 401 art. 1-4
Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)	- Dichiarazione infedele, omessa dichiarazione, indebita compensazione (nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'I.V.A. per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro)
Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/01)	- Reati previsti dal DPR 43/1973

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 14	di 64

delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D. Lgs. 231/01);	- Tutti i delitti introdotti dalla Legge n.22 del 09 Marzo 2022 contenuti nel libro secondo, titolo VIII-bis del c.p. “DEI DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE” per la tutela e nella protezione del patrimonio culturale e nella lotta al traffico illecito di opere d’arte.
delitti in materia di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali di cui (art. 25 duodevicies D. Lgs. 231/01).	- Tutti i delitti introdotti dalla Legge n.22 del 09 Marzo 2022 contenuti nel libro secondo, titolo VIII-bis del c.p. “DEI DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE” per la tutela e nella protezione del patrimonio culturale e nella lotta al traffico illecito di opere d’arte.

Tali categorie di reato sono state ritenute non applicabili alla società sia in considerazione di valutazioni legate al contesto aziendale e alla struttura societaria, sia in considerazione dell’attività svolta che rende incompatibili alcune fattispecie con le attività dell’oggetto sociale, che in considerazione di una carenza di interesse o vantaggio per l’ente.

2.3. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria applicata per quote (da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna) fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 15	di 64

- pubblicazione della sentenza (solo in caso di applicazione all’Ente di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l’ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

2.4. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I, sezione III, del D. Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodecies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001).

L’esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell’interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un’ipotesi particolare del c.d. “recesso attivo”, previsto dall’art. 56, comma 4, c.p.

2.5. L’interesse o il vantaggio per gli enti

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’*interesse* o a *vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’ente, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’*interesse* dell’ente. Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 16	di 64

interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante", viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico. Con il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*". Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

2.6. L'esonero da responsabilità

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e di Gestione;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 17	di 64

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione e di Gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

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

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. 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 il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001).

2.7. Sindacato di idoneità

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al Giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 18	di 64

- il sindacato di idoneità sui Modelli organizzativi adottati.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A. intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto Legislativo n. 231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione di tutti i reati e di dotarsi di un Modello idoneo allo scopo di prevenire gli stessi reati.

Il Modello è stato elaborato in conformità a:

- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 e nella Relazione di accompagnamento;
- le Linee Guida di Confindustria e il *Position Paper* dell'AIIA;
- le linee guida di Confservizi;
- le linee guida di Fise Assoambiente;
- gli orientamenti giurisprudenziali.

2.8. Le Linee Guida di Confindustria

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- ✓ l'identificazione dei rischi;
- ✓ la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

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

1. codice etico;
2. sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 19	di 64

3. procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
4. poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
5. sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
6. comunicazione al personale e sua formazione.

Componenti queste che devono essere informate ai principi di:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ✓ applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- ✓ documentazione dei controlli;
- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- ✓ autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni. Il Ministero non ha, però, formulato alcuna osservazione entro tale termine. Con decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 4 agosto 2003 ed entrato in vigore il 19 agosto 2003), il Ministero della Giustizia ha previsto che il Direttore Generale della giustizia penale presso il Ministero:

- ✓ esamini i codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, inclusi i codici di comportamento già inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso;
- ✓ possa comunicare all'associazione rappresentativa di categoria – entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento del codice di comportamento o, per i codici di comportamento inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso, entro trenta giorni da tale data – eventuali osservazioni sull'idoneità del codice di comportamento a fornire indicazioni specifiche di settore per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 20	di 64

Le Linee Guida Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4.12.2003.

Successivamente Confindustria ha pubblicato alcuni aggiornamenti, di cui l'ultimo a Giugno 2021 sempre approvato dal Ministero della Giustizia, delle Linee Guida in parola, di cui si è tenuto conto nella redazione del presente Modello. I contenuti del presente documento, nel caso in cui fossero emanate ulteriori Linee Guida di Confindustria, potranno essere successivamente adeguati, su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza della Società, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

2.9. Le Linee Guida di Confservizi

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confservizi, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- ✓ l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (art.6, c.2, lett. a), attraverso la mappatura delle aree aziendali a rischio, l'individuazione delle possibili modalità attuative dei reati, l'attribuzione del livello di rischio, la classificazione delle attività in base al rischio potenziale;
- ✓ la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- ✓ la predisposizione di un efficace sistema di controllo preventivo, che preveda le seguenti attività:
 - a) articolazione chiara e dettagliata del sistema organizzativo al fine di porne in rilievo le funzioni di responsabilità, le dipendenze gerarchiche, le forme di controllo e i sistemi premianti;
 - b) procedure di controllo aziendale, sia manuali che informatiche, in grado di regolare lo svolgimento delle attività e dei processi decisionali soggetti ad autorizzazione. Questi ultimi in particolare dovranno essere assegnati coerentemente alle responsabilità

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 21	di 64

- ricoperte all'interno del contesto aziendale e prevedere, se necessario, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- c) forme esaustive di controllo contabile. Dovranno in particolare essere previste le modalità di accesso ai beni aziendali, i criteri di separazione tra funzioni, controlli periodici e sistemi di segnalazione in grado di rilevare tempestivamente l'esistenza di situazioni di criticità, modalità di registrazione delle operazioni (per ogni operazione dovrebbe esservi un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli ove lo si ritenga opportuno);
 - d) adozione di un Codice di comportamento redatto in base alle disposizioni del D.lgs. n. 231/2001;
 - e) attuazione di un idoneo sistema di informazione (art. 6, c. 2, lett. d) e comunicazione a tutto il personale;
 - f) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
 - g) istituzione dell'Organismo di Vigilanza che abbia le caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
 - h) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

Le linee guida di Confservizi forniscono utili indicazioni sulla struttura e contenuto del codice etico e regole di condotta, nonché sulla composizione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.

I contenuti del presente documento, nel caso in cui fossero emanate ulteriori Linee Guida da Confservizi, potranno essere successivamente adeguati, a seguito di proposta dell'Organismo di Vigilanza della Società e previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

2.10. Le Linee Guida di Fise Assoambiente

FISE Assoambiente e Certiquality hanno promosso la realizzazione di Linee Guida per l'adozione e l'efficace attuazione di Modelli organizzativi atti a prevenire i reati ambientali che rientrano nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Tali Linee Guida costituiscono un approfondimento rispetto alle Linee Guida di Confindustria, sulla base delle peculiarità delle attività poste in essere dalle aziende che effettuano la gestione dei rifiuti.

Le Linee Guida trattano in particolare i seguenti aspetti:

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 22	di 64

- contesto normativo che ha introdotto i reati contro l’ambiente tra i reati presupposto del D. Lgs. 231/2001;
- sistema sanzionatorio previsto dalla legge;
- principali caratteristiche dei Modelli organizzativi, la “clausola esimente” ed il sistema di controllo;
- analisi dei processi rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 per una società che si occupa della gestione dei rifiuti, definizione dei controlli e dell’action plan;
- relazioni che intercorrono tra i Sistemi di Gestione Ambientale (ISO 14001 ed EMAS) ed i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati ambientali introdotti nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Tali Linee Guida risultano di particolare rilevanza per una Società quale SISTEMA AMBIENTE S.p.A. che opera nel ciclo integrato dei rifiuti gestendo impianti di selezione, valorizzazione, compostaggio e recupero di energia da rifiuti e forniscono un utile supporto per la definizione delle “attività sensibili” ai fini dei reati di cui all’art. 25 *undecies* del Decreto 231/2001 e dei relativi presidi.

3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI

3.1. La funzione del Modello

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, l’individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di SISTEMA AMBIENTE S.p.A. pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da SISTEMA AMBIENTE S.p.A., in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui SISTEMA AMBIENTE S.p.A. intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 23	di 64

- consentire alla Società, grazie a un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi aziendali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

3.2. Principi cardine del Modello

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
 - l’attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (*controllo ex post*);
 - l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
 - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - il sistema di controllo deve documentare l’effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
 - la comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 24	di 64

3.3. Raccordo con altri presidi aziendali

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio. In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, SISTEMA AMBIENTE S.p.A. ha individuato il seguente sistema di presidi organizzativi:

1. Organigramma aziendale;
2. Statuto sociale;
3. Regolamento per il reclutamento del personale;
4. Codice etico;
5. Regolamento per il controllo analogo di Lucca Holding S.p.A.;
6. Regolamento di gruppo;
7. Regolamento operativo albo dei fornitori;
8. Regolamento per il conferimento degli incarichi professionali;
9. Regolamento per l'affidamento dei contratti di appalto di lavori servizi e forniture di importo pari o superiore a € 40.000,00 oltre IVA;
10. Regolamento per l'affidamento dei contratti di appalto di lavori servizi e forniture di importo inferiore a € 40.000,00 oltre IVA;
11. Regolamento per la nomina del Responsabile Unico del Procedimento (RUP) per l'affidamento di appalti ai sensi dell'art. 31, comma 10, D.lgs. 50/2016;
12. Misure organizzative per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, comprensive della procedura in materia di antiriciclaggio;
13. Procedure indicate nel Sistema di gestione integrato qualità e sicurezza certificato secondo le norme ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018;
14. Procedura di tesoreria.

Si precisa che le Procedure Aziendali e gli altri documenti di natura organizzativa sopra richiamati che svolgono il ruolo di "presidio" nelle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 sono da considerare, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 25	di 64

In particolare il Sistema di gestione aziendale per la salute e la sicurezza certificato secondo la norma ISO 45001, costituisce un valido presidio ai fini della prevenzione dei reati colposi di cui all'art. 25-septies del Decreto.

Per quanto il possesso di qualsivoglia certificazione, anche quella prevista dall'articolo 30, comma 5, del decreto 81/2008¹ in materia di salute e sicurezza, non sia di per sé sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità da reato, in quanto richiede anche la verifica in ordine alla sua efficace attuazione, è pur vero che implementare un sistema di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione dell'ente alla cultura del rispetto delle regole.

In materia di prevenzione della corruzione SISTEMA AMBIENTE S.p.A. ha integrato il presente Modello con ulteriori “*Misure organizzative per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*”, ex L. 190/2012.

L'ambito di applicazione della Legge 190/2012 e quello del D. Lgs. 231/2001 non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative tra i due sistemi normativi. In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il D. Lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa, diversamente dalla Legge 190/2012 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

In relazione ai fatti di corruzione, il D. Lgs. 231/2001 fa riferimento alle fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione previste dal codice penale, nonché alla corruzione e istigazione alla corruzione tra privati, fattispecie dalle quali la società deve trarre un vantaggio perché possa risponderne. La Legge 190/2012, invece, fa riferimento ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la P.A. disciplinati dal Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni di “cattiva

¹ L'articolo 30, comma 5, del decreto 81 afferma che i modelli di organizzazione e gestione adottati sulla base di alcuni sistemi nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (Linee guida UNI-INAIL del 2001 o British Standard OH-SAS 18001:2007 o UNI 45001:2018) si presumono conformi ai requisiti di idoneità ai fini dell'efficacia esimente dalla responsabilità da reato dell'ente.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 26	di 64

amministrazione”, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell’interesse pubblico. Questo con la conseguenza che la responsabilità a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (d’ora in avanti RPCT) si concretizza al verificarsi del genere di delitto sopra indicato commesso anche in danno della società, se il responsabile non prova di aver predisposto idonee misure di prevenzione della corruzione adeguate a prevenire i rischi e di aver efficacemente vigilato sull’attuazione delle stesse.

Alla luce di quanto sopra e in una logica di semplificazione, viene assicurato un coordinamento tra i protocolli previsti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e le misure attuate in applicazione della Legge 190/2012, tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D. Lgs. 231/2001 e quelli per la prevenzione dei rischi di corruzione di cui alla Legge 190/2012, nonché tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e quelle dell’Organismo di Vigilanza 231. Il coordinamento è assicurato anche dal fatto che le Misure organizzative per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza costituiscono una specifica sezione del Modello 231 (in particolare l’allegato 4.), come richiesto dalla delibera ANAC n. 1134/2017.

L’attività di monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione sarà coordinata con il monitoraggio che l’OdV svolge sull’attuazione delle misure previste ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

4. PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

4.1. Metodologia per la redazione del Modello

Per la realizzazione e l’implementazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo sono previste le seguenti fasi operative:

- 1) analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti;
- 2) *risk assessment* per i reati previsti dal decreto;
- 3) *gap analysis* e *action plan*;
- 4) redazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 27	di 64

4.1.1. Analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti

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

- i settori economici ed il contesto in cui la Società opera;
- le modalità di conduzione del *business*;
- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno;
- ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società.

4.1.2. Risk assessment

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

- svolgimento di interviste con i Responsabili delle varie aree aziendali;
- identificazione delle aree sensibili per le varie categorie di reato;
- identificazione delle ipotetiche modalità di commissione dei reati;
- valutazione della rischiosità intrinseca.

Al termine di tale fase è stata definita una mappatura generale delle attività a rischio commissione reati in cui è riportata l'esposizione al rischio relativa ad ogni attività sensibile.

Con specifico riferimento all'analisi e alle valutazioni condotte in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, è stata svolta una specifica attività di analisi al fine di:

- prendere atto dell'attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori;
- segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui in primis il D. Lgs. 81/2008) ed alle *best practice* in materia.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 28	di 64

Le verifiche sono state condotte attraverso un'analisi documentale e l'effettuazione di sopralluoghi presso gli uffici della Società. Le attività sono state svolte con il coinvolgimento diretto del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

4.1.3. Gap analysis e action plan

Sulla base di un confronto con i Responsabili delle varie aree aziendali sono state svolte le seguenti attività:

- identificazione dei presidi, operanti nell'ambito delle funzioni, in grado di generare una mitigazione dei rischi (controlli attinenti l'area dei poteri e delle procure, controlli attinenti l'organizzazione, controlli relativi alla tracciabilità del processo, altri controlli specifici);
- valutazione dell'efficacia del disegno dei presidi e della loro capacità potenziale di ridurre il rischio intrinseco;
- identificazione delle criticità rispetto a quanto indicato dal D. Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle "best practices" affermatasi in materia;
- definizione di un piano di azione (*Action plan*) per ridurre o eliminare i gap rilevati (es. miglioramenti nel sistema organizzativo, nelle procedure aziendali, nelle regole di condotta, etc.).

4.1.4. Redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Alla luce dei risultati delle fasi precedenti si è provveduto alla redazione del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo e degli elementi che lo compongono.

5. LA SOCIETÀ SISTEMA AMBIENTE S.P.A.

La società SISTEMA AMBIENTE S.p.A. è stata costituita con atto unilaterale del Comune di Lucca in data 25/11/1999 a seguito della trasformazione dell'azienda speciale AMIT ai sensi dell'art.17, comma 51 e segg. della legge n.127/1997.

Sistema Ambiente SpA, società a prevalente capitale pubblico, è stata costituita con atto unilaterale del Comune di Lucca in data 25/11/1999 a seguito della trasformazione dell'azienda speciale AMIT ai sensi dell'art. 17, comma 51 e segg. della legge n. 127/1997.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 29	di 64

L'attività di Sistema Ambiente consiste nell'espletamento dei Servizi di Igiene Urbana svolti su tutto il territorio del Comune di Lucca (vedi Regolamento Rifiuti); oltre alla raccolta di rifiuti si occupa inoltre di spazzamento stradale, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione.

L'azienda impiega circa 226 addetti e svolge il servizio con oltre 130 mezzi operativi, con un fatturato di circa 24 milioni di euro e una raccolta annua al 31.12.2022 di circa 55.000 tonnellate di rifiuti.

Sistema Ambiente è tra le aziende leader in Toscana nella raccolta differenziata il cui dato al 31.12.2022, all'82%, permettendo al Comune di Lucca di risultare il comune-capoluogo con la più alta percentuale di raccolta differenziata in Toscana.

A far data dal 13.01.2017 il capitale sociale di Sistema Ambiente passa da euro 1.935.000,00 ad euro 2.487.656,64, ed è composto da n° 482.104 azioni del valore nominale di €/cad. 5,16.

Socio	%
Lucca Holding S.p.A.	63,44
IREN Ambiente S.p.A	36,56

5.1. Oggetto sociale

Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto la Società ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività:

1. lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani, speciali, tossici e nocivi di tutte le categorie indicate nelle leggi vigenti. lo smaltimento è da intendersi nelle varie sue fasi di conferimento, raccolta, anche con separazione di frazioni riciclabili, spazzamento, cernita, trasporto, trattamento, ammasso, deposito, discarica sul suolo e nel suolo, termo-utilizzazione e termodistruzione;
2. servizi di igiene urbana ed ambientale che, pur non specificatamente riferibili a quanto sopra previsto siano comunque collegati o commessi a problematiche di salvaguardia di situazioni ambientali e/o igieniche quali attività di pulizia, disinfezioni e disinfestazioni dei luoghi pubblici e privati, incenerimento di carogne e carni dichiarate da distruggere, le attività di bonifica ed eventuali altri;
3. servizi strumentali e/o complementari a quelli di igiene urbana, legati alla tutela del suolo, del sottosuolo, dell'acqua e dell'aria dalle varie forme di inquinamento;
4. gestione e manutenzione del verde pubblico e privato;
5. trasporto acqua;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 30	di 64

6. attività strumentali e complementari a quelle sopra indicate ivi compresi l'acquisto, la vendita, la permuta, il noleggio, la manutenzione e la riparazione degli immobili, delle opere, degli impianti, dei macchinari, degli automezzi e degli altri beni in genere e la commercializzazione e la vendita di materiali e prodotti derivanti da smaltimento rifiuti;
7. studi, ricerche, assistenza tecnico-economica a enti pubblici e privati nel settore dei servizi pubblici;
8. la costruzione e la gestione anche in conto terzi, degli impianti relativi all'effettuazione dei servizi sopra identificati;
9. rimozione coatta di autovetture e autoveicoli;
10. esercizio di altri servizi di interesse generale affini.

La società può inoltre:

- ✓ compiere tutte le operazioni e svolgere tutte le attività economiche, commerciali, industriali, finanziarie e creditizie, nei limiti e con le modalità delle leggi in vigore, mobiliari ed immobiliari ritenute necessarie e/o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale;
- ✓ assumere partecipazioni ed interessenze in società ed enti aventi oggetto analogo, affine o complementare al proprio, senza fini di collocamento presso terzi;
- ✓ prendere o concedere in affitto aziende o rami di azienda del settore;
- ✓ rilasciare avalli, fidejussioni, ipoteche ed altre garanzie reali e personali a titolo oneroso o gratuito, anche a favore di terzi;
- ✓ costituire con altre società ed enti raggruppamenti temporanei d'impresa al fine di partecipare a gare, concorsi, appalti, licitazioni private effettuati da enti pubblici per l'affidamento dei servizi rientranti nell'ambito della propria attività;
- ✓ svolgere i propri servizi anche tramite l'affidamento a terzi di singole attività o di specifici servizi.

5.2. Il sistema di governo

Il Sistema di amministrazione e controllo di SISTEMA AMBIENTE S.p.A. è articolato secondo il modello tradizionale.

Assemblea dei soci

Le norme di funzionamento di tale organo sono disciplinate dalla Legge e dallo Statuto Sociale.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 31	di 64

Consiglio di Amministrazione

La società ha adottato il sistema di amministrazione tradizionale.

La Società, secondo lo statuto, è amministrata da un Amministratore Unico ovvero, previa motivata deliberazione, da un Consiglio di Amministrazione composto da tre o cinque membri. Gli amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre anni e sono rieleggibili.

Alla data di approvazione della presente versione del Modello l'Organo amministrativo è rappresentato da un Consiglio di Amministrazione di tre membri.

Secondo lo statuto, il CdA delega un amministratore alla gestione delle attività sociali, nominato su proposta dei soci privati. Inoltre, il CdA può nominare il direttore generale e procuratori speciali e mandatari, determinandone i poteri.

Alla data di approvazione della presente versione del Modello, nell'organizzazione è presente un Datore di Lavoro, un Dirigente Tecnico e procuratori speciali. Per un dettaglio dei poteri attribuiti all'Assemblea, al CdA, all'Amministratore Delegato e ai procuratori si rinvia alla visura camerale della società.

Collegio Sindacale e revisione legale dei conti

Lo statuto societario prevede la presenza di un Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea dei Soci, composto da tre membri effettivi, di cui uno con funzioni di Presidente, e da due supplenti. Inoltre, è previsto che il controllo contabile sulla società sia esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione. Alla data di approvazione della presente versione del Modello il controllo contabile è effettuato da una società di revisione.

5.3. Il sistema delle deleghe, dei poteri, delle firme di rappresentanza e quello autorizzatorio

5.3.1. Sistema delle deleghe e dei poteri

Il sistema delle deleghe e dei poteri ha lo scopo di far sì:

- che l'esercizio del potere avvenga nell'ambito di posizioni di responsabilità congruenti con l'importanza e/o criticità dell'operazione economica;
- che al processo decisionale prendano parte i soggetti che svolgono le attività oggetto dell'esercizio dei poteri (con relativo limite di spesa);

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 32	di 64

- che SISTEMA AMBIENTE S.p.A. sia validamente impegnata verso l'esterno da un numero determinato e limitato di soggetti muniti di deleghe formalizzate e opportunamente comunicate (ove si indichino i relativi poteri).

Tra i principi ispiratori di tale procedimentalizzazione vi sono una chiara e organica attribuzione dei compiti, onde evitare sovrapposizioni o vuoti di potere, nonché la segregazione delle responsabilità e la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di poteri, in ottemperanza ai requisiti del Modello previsti dal Decreto.

Il Sistema delle deleghe e dei poteri deve essere coerente con la valutazione e gestione dei rischi maggiormente significativi e con i livelli di tolleranza al rischio stabiliti. I poteri delle alte cariche della Società ed i limiti di importo eventualmente connessi all'espletamento delle attività aziendali sono descritti nei seguenti documenti ufficiali:

- Statuto della Società, che descrive i poteri del Consiglio di Amministrazione e dell'A.D.;
- Verbali del Consiglio di Amministrazione, che riportano le deliberazioni relative ai poteri conferiti all'A.D.;
- Ordini di servizio interni con cui vengono comunicati alla struttura i poteri conferiti all'A.D.;
- Procure Speciali rilasciate con atto notarile.

5.3.1.1. Disposizioni operative

- Mantenere aggiornata una mappatura dei poteri delegati o conferiti ai procuratori, al fine di evitare che permangano in capo a soggetti che di fatto non esercitano le funzioni per cui tali poteri erano stati conferiti. In particolare, devono ridursi le sovrapposizioni che potrebbero comportare una riduzione della tracciabilità delle operazioni svolte;
- Verificare costantemente che i poteri conferiti siano in linea con le previsioni statutarie, in particolare nel caso in cui sia o sarà espressamente previsto che il CdA debba decidere collegialmente su talune delle materie oggetto dei poteri delegati.

5.3.2. Poteri di firma (rappresentanza)

Si tratta del potere di impegnare l'azienda verso l'esterno.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 33	di 64

5.3.2.1. Norme di comportamento e disposizioni operative

- Il potere di firma, come garanzia della correttezza della singola procedura, costituisce proceduralizzazione intrinsecamente destinata ad interagire con la quasi la totalità di tutte le altre procedure.
- Il Presidente, l’A.D. e i Procuratori Speciali sono muniti di potere di rappresentanza.
- Qualora la firma comporti un impegno di spesa che superi il limite prestabilito per il singolo soggetto che autorizza le spese è necessario ottenere una specifica autorizzazione del CdA.

5.3.3. Conferimento dei poteri mediante delega o procura

In particolare, la Società ha attuato uno specifico sistema di autorizzazione alla spesa e un sistema di poteri di firma, alla luce del quale è previsto che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società stessa.

A tal proposito, in linea generale, la Società riconosce le seguenti linee guida relative al sistema autorizzativo:

- ✓ i poteri relativi a “singoli affari”, sono attribuiti attraverso atti ad hoc conferiti con procure speciali o altre forme di deleghe in relazione al loro contenuto e ai destinatari;
- ✓ i poteri di “rappresentanza permanente”, sono attribuiti tramite procure notarili registrate in relazione all’esercizio di responsabilità permanenti nell’organizzazione aziendale.

Nel caso di soggetti esterni all’Organo Amministrativo il conferimento avviene attraverso procure speciali mentre nell’eventualità in cui il conferimento avvenga a membri di tale organo questo viene formalizzato con delibera di CdA trascritta presso il Registro imprese. In ogni caso i poteri di rappresentanza devono risultare da visura camerale.

Inoltre, le Procure di rappresentanza permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza. Il conferimento viene pertanto deciso tenuto conto sia delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile, che della effettiva necessità che il soggetto interessato venga dotato di poteri di rappresentanza verso l’esterno.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 34	di 64

Come risulta dallo Statuto societario la firma e la rappresentanza sociale di fronte a terzi ed in giudizio sono devolute al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’A.D., nei limiti delle deleghe loro attribuite.

5.3.3.1. Disposizioni operative

1. I poteri conferiti per l’attuazione delle funzioni aziendali sono soltanto quelli risultanti dalle decisioni formate secondo il presente protocollo.
2. Attraverso il conferimento dei poteri (interni o esterni) si individuano le attività che si intendono delegare ed il soggetto destinatario della delega.
3. Ciascun conferimento prevede specificamente poteri da esercitare congiuntamente (atti congiunti) e/o poteri da esercitare individualmente (atti individuali).
4. I procuratori della Società non possono delegare a terzi, neppure in parte o temporaneamente (se non in virtù di apposita autorizzazione del soggetto che ha conferito la procura), i poteri a loro conferiti.
5. Gli atti compiuti dai procuratori della Società sono validi e vincolanti nell’ambito dei poteri conferiti a ciascun soggetto.
6. In caso di sopravvenuta impossibilità nell’esercizio del proprio potere, il soggetto procede a darne comunicazione motivata e scritta al soggetto gerarchicamente superiore che ne prende atto e assume le decisioni conseguenti. In tal caso chi ha conferito il potere mediante delega o procura torna titolare delle relative funzioni, procedendo, se del caso, ad individuare un nuovo soggetto titolare del potere.
7. La revoca del conferimento del potere (oggetto di delega o procura) avviene con atto scritto.

Di tutte le suindicate attività, viene informato l’Organismo di Vigilanza, affinché prenda i dovuti e consequenziali provvedimenti in esecuzione dei propri compiti descritti nel Modello.

5.3.4. Il sistema autorizzatorio

Il sistema autorizzatorio assume rilevanza interna e si riferisce ai controlli formalizzati con apposizione di firma nelle varie fasi in cui si sviluppano i processi (esempio autorizzazione al pagamento, autorizzazione a mettere in pagamento le fatture che presuppone il controllo sulla

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 35	di 64

conformità quali e quantitativi delle forniture e quello sulla completezza documentale, ecc.). Tali poteri possono essere attribuiti a dipendenti/dirigenti in pianta organica o direttamente all'AD.

Trattasi comunque di un potere esercitabile con rilevanza meramente interna, quindi a soli fini di presidio dei rischi, corretta tracciabilità ed imputabilità delle attività interne, con esclusione di rilevanza esterna verso terzi in funzione rappresentativa della Società.

5.3.4.1. Disposizioni operative

I poteri conferiti per l'attuazione delle funzioni aziendali sono soltanto quelli risultanti dalle decisioni formate secondo il presente protocollo.

Attraverso il conferimento dei poteri (interni o esterni) si individuano le attività che si intendono delegare ed il soggetto destinatario della delega.

6. CODICE ETICO

Il Codice Etico è un documento ufficiale adottato dall'Organo Amministrativo di SISTEMA AMBIENTE S.p.A., contenente l'insieme dei diritti e dei doveri dei soggetti aziendali e delle responsabilità aziendali (principi di comportamento) nei confronti dei soggetti portatori di interesse.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SISTEMA AMBIENTE S.p.A. e viene allegato al presente Modello.

Tutti i soggetti aziendali sono chiamati ad uniformarsi ai comportamenti prescritti dal Codice Etico.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza in modo collegiale ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001, di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento organizzativo, dai requisiti dei componenti e dalle linee di riporto:

- nel contesto della struttura organizzativa l'Organismo di Vigilanza si posiziona in staff dell'Organo Amministrativo;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 36	di 64

- ai componenti dell’Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- l’Organismo di Vigilanza riporta direttamente dell’Organo Amministrativo.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità d’azione ed ai compiti di legge, l’Organismo di Vigilanza si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

L’Azienda metterà a disposizione dell’Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi dell’Organo Amministrativo nel mettere a disposizione dell’Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.

7.1. Composizione e durata

L’Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e individuato in un organismo collegiale, al fine di garantire competenza multidisciplinare.

Dell’Organismo di Vigilanza in ogni caso non faranno parte il datore di lavoro ed i soggetti delegati per la sicurezza.

La durata in carica dei membri coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati.

Alla scadenza, l’Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza (*prorogatio*).

Nel caso in cui dell’Organo Amministrativo abbia deliberato la sostituzione di un componente dell’Organismo di Vigilanza il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza prevista per l’Organismo, anche se alla scadenza residua un periodo inferiore ai tre anni.

7.2. Requisiti di indipendenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell’Organismo di Vigilanza:

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 37	di 64

- carica di componente dell'Organo Amministrativo nella società o in società controllate, controllanti, collegate, ancorché non sia dotato di compiti esecutivi;
- attività di gestione operativa, anche di fatto, all'interno della società stessa o in società controllanti, controllate e/o collegate o partecipi, anche di fatto, alla società medesima;
- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Amministrativo o persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- presentare cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c), c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 *septiesdecies*, c.c.;
- aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore degli Amministratori (o dei coniugi), ovvero avere con questi ultimi rapporti, estranei all'incarico conferito, di credito o debito².

7.3. Requisiti di onorabilità

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- le condizioni di cui all'art. 2382 c.c. (interdetto, inabilitato, fallito, o chi è stato condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento", in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;

² Cfr. Art. 51, comma 1, n.3, c.p.c. - Astensione del giudice: "Il giudice ha l'obbligo di astenersi (...) 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori (...)".

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 38	di 64

- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che comporta l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

A tal fine, i componenti dell’Organismo di Vigilanza, all’atto di accettazione della nomina, dovranno presentare un’autocertificazione in cui attestano di non aver riportato condanne e/o sentenze di applicazione della pena su richiesta di parte per delitti non colposi e/o per reati che costituiscono il presupposto della responsabilità dell’ente, anche se per le stesse hanno ottenuto i benefici di legge (sospensione condizionale della pena e non menzione nel casellario giudiziale).

L’Organo Amministrativo potrà eventualmente richiedere ai componenti dell’Organismo di Vigilanza, oltre al certificato generale del casellario giudiziale e il certificato dei carichi pendenti di cui agli artt. 24 e 27 D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (Testo Unico delle disposizioni in materia di casellario giudiziale), la visura delle iscrizioni da parte della persona interessata ai sensi dell’art. 33 del D.P.R. n. 313 del 2002 che consente di visualizzare tutte le iscrizioni, comprese quelle per le quali è prevista la non menzione nel casellario giudiziale. La mancata presentazione, senza giustificato motivo, dei certificati di cui agli artt. 24 e 27 o della visura di cui all’art. 33 D.P.R. n. 313 del 2002 costituisce causa di decadenza dalla carica di componente dell’Organismo di Vigilanza.

7.4. Cessazione dalla carica

Fatta salva l’ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell’Organismo di Vigilanza sulla base dell’esperienza di attuazione del Modello, la cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- rinuncia;
- revoca;
- decadenza;
- morte.

È compito dell’Organo Amministrativo provvedere senza ritardo alla sostituzione del componente dell’Organismo di Vigilanza che ha cessato la carica.

La *rinuncia* da parte di un componente dell’Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata dell’Organo Amministrativo.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 39	di 64

La revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Organo Amministrativo.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

- mancata o ritardata risposta all'Organo Amministrativo in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo per più di due volte consecutive nel corso di un anno;
- il venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i componenti dell'Organismo ai sensi di legge e dello Statuto;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo componente dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

La decadenza viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno, in relazione ad uno dei componenti dell'Organismo, i requisiti di cui ai paragrafi precedenti l'Organo Amministrativo di SISTEMA AMBIENTE S.p.A., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri componenti dell'Organismo, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo Amministrativo di SISTEMA

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 40	di 64

AMBIENTE S.p.A., deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Parimenti una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a dodici mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza del componente dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza si ritengono automaticamente decaduti se la Società subisce l'applicazione di una misura cautelare o una sentenza di condanna o di applicazione della pena su richiesta per la violazione della normativa del D. Lgs. 231/2001, a seguito di accertata inidoneità/inadeguatezza/non effettività del Modello ovvero di omissione o inefficace attività di vigilanza.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente o di due componenti o di tutti i componenti dell'Organismo, l'Organo Amministrativo di SISTEMA AMBIENTE S.p.A. deve provvedere senza indugio e, comunque, entro trenta giorni alla loro sostituzione. In caso di rinuncia, decadenza o revoca del Presidente dell'Organismo, la Presidenza è assunta dal componente più anziano, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

L'Organismo rimane validamente in carica, anche nel caso di cessazione dalla carica di due suoi componenti.

7.5. Compiti, poteri e mezzi

COMPITI

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
- monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 41	di 64

- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento;
- approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell’ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito “Programma di Vigilanza”);
- cura dei flussi informativi di competenza con l’Organo Amministrativo e con le funzioni aziendali.

È demandato all’Organismo di Vigilanza di definire:

- le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma 1 lettera d) D. Lgs. 231/2001);
- i provvedimenti necessari per garantire all’Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma 1 lettera b) D. Lgs. 231/2001).

Sotto l’aspetto più operativo sono affidati all’Organismo di Vigilanza di SISTEMA AMBIENTE S.p.A. gli incarichi di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale (“controllo di linea”);
- condurre ricognizioni dell’attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell’ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell’ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente allo stesso Organismo di Vigilanza;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 42	di 64

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Settori e Unità operative cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al Modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine al management raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del Modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

POTERI

L'Organismo di Vigilanza viene dotato dei seguenti poteri:

- facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 43	di 64

- insindacabilità delle attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l’Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un’attività di vigilanza sull’adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell’efficacia) del “Modello 231”;
- obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell’Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell’Organismo di Vigilanza;
- facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all’applicazione del Modello a tutti i dipendenti e collaboratori;
- facoltà di partecipare alle riunioni dell’Organo Amministrativo in cui si discute del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 aprile di ciascun esercizio;
- facoltà di proporre all’Organo Amministrativo l’applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231;
- facoltà di richiedere la convocazione dell’Organo Amministrativo per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al Modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

MEZZI

L’Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti mezzi:

- l’Organo Amministrativo dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall’Organismo stesso, della quale l’Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L’Organismo di Vigilanza dovrà fornire all’Organo Amministrativo la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell’esercizio precedente;
- qualora si rendesse necessario l’espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l’Organismo di Vigilanza potrà richiedere la convocazione dell’Organo Amministrativo per una revisione dei limiti di spesa;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 44	di 64

- facoltà di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell’ausilio di tutte le strutture della Società;
- facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico - operativo. Ad esso sono demandati i seguenti compiti:
 - il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza (convocazioni delle riunioni, invio dell’ordine del giorno, predisposizione documentazione per riunione, verbalizzazione);
 - l’archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
 - altri eventuali compiti che l’Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare.

Il supporto tecnico – operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell’esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso del supporto tecnico – operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali.

7.6. Poteri di accesso

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l’Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L’Organismo di Vigilanza ha l’autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l’attività di controllo, ed in particolare:

- documentazione societaria;
- documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati “confidenziale”, fermo rimanendo il rispetto della normativa di legge in materia di “privacy”;
- dati e transazioni in bilancio;
- procedure/regolamenti/policy aziendali;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 45	di 64

- piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico- finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, l'Organismo di Vigilanza individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica, intervistando quindi direttamente il personale aziendale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell'esistenza di determinate informazioni o del patrimonio aziendale.

7.7. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

7.8. Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01, e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia in materia di *privacy*.

L'inosservanza dei suddetti obblighi integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dei componenti dell'Organismo.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 46	di 64

7.9. Regolamento di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento. In ogni caso, il Regolamento non può configgere con le disposizioni sull'Organismo di Vigilanza contenute nel presente Modello.

L'Organo Amministrativo prende atto del regolamento approvato dall'Organismo di Vigilanza.

8. FLUSSI INFORMATIVI

8.1. Flussi informativi dall'Organismo di vigilanza verso i vertici societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riporta all'Organo Amministrativo le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- **continuativa**, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale informa il Consiglio stesso nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- **annuale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; a tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto annuale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- **immediata**, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente all'Organo Amministrativo le seguenti informazioni:

- rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali problematiche emerse;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 47	di 64

- necessità di modifiche al Modello che si rendono necessarie per cambiamenti organizzativi, per modifiche nelle modalità operative gestionali, per modifiche nel sistema delle deleghe o per adeguamenti normativi;
- su base annuale, un piano di attività previste per l'anno successivo.

L'OdV dovrà inoltre riferire, al soggetto richiedente, sull'esito degli audit specifici condotti a seguito delle segnalazioni provenienti dal Presidente o dal Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere in qualsiasi momento al Presidente di convocare il Consiglio per riferire su eventuali significative violazioni al modello individuate a seguito delle verifiche svolte.

Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi con il Presidente o con il Consiglio di Amministrazione sono custoditi dal supporto tecnico - operativo dell'OdV, oltre che dagli organi interessati.

8.2. Segnalazione all'Organismo di vigilanza

8.2.1. Soggetti coinvolti

Ai sensi del quadro normativo vigente, il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- Amministratori;
- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato.

Le segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- Amministratori;
- dipendenti;
- terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 48	di 64

8.2.2. Fattispecie oggetto di segnalazione

Le segnalazioni riguardano condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero violazioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice etico aziendale. Si riporta nel seguito un elenco, non esaustivo, degli elementi che possono essere oggetto di segnalazione:

- conflitti di interesse;
- violazione dei principi di correttezza, professionalità, imparzialità;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori;
- presunti illeciti, tra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o vantaggio della Società;
- comportamenti non coerenti con i doveri etici in capo al personale dipendente.

8.2.3. Segnalazione

Un soggetto segnalante (c.d. Whistleblower), qualora abbia un ragionevole sospetto, basato su elementi di fatto precisi e concordanti, che si sia verificata una delle violazioni indicate al paragrafo precedente, ha la possibilità di effettuare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza utilizzando i seguenti canali:

- un canale alternativo di segnalazione (<https://sistemaambientelucca.whistleblowing.it/>) idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, come previsto dalla 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";
- indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza: odv@sistemaambientelucca.it;
- posta tradizionale con dicitura riservata all'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo Via delle Tagliate, 136 – Borgo Giannotti – Lucca.

La segnalazione deve fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, riportando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo);

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 49	di 64

- ogni informazioni e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che permettano di identificare chi ha commesso la violazione;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

8.2.4. Tutela del segnalante

All'interno del Modello di organizzazione gestione e controllo di SISTEMA AMBIENTE S.P.A. sono fatte valere tutte le forme di tutela del segnalante previste dalla Legge 179/2017 che ha modificato l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad assicurare la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. In particolare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.);
- nella segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad es. reati di terrorismo, attentati, ecc...).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante ovvero di chi collabora alle attività di riscontro sulla fondatezza sulla segnalazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa. Per misure discriminatorie si intendono il licenziamento, il trasferimento, le azioni disciplinari, le molestie sul luogo di lavoro,

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 50	di 64

il cambiamento di mansione, e ogni altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Il sistema sanzionatorio previsto al par. 9 prevede i comportamenti specifici per i quali sono previste sanzioni in relazione alle segnalazioni.

La Società, in qualità di Titolare del trattamento dei dati, tratta i dati personali del segnalante con le modalità previste dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.

8.2.5. Tutela del segnalato

La Società adotta le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'Autorità Giudiziaria, ecc...).

La Società, in qualità di Titolare del trattamento, tratta i dati personali del segnalato con le modalità previste dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.

Rimane ferma la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge, e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso di tale meccanismo, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

8.2.6. Esame e valutazione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

- analizza la documentazione ricevuta dal segnalante ed effettua una prima valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consente nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;
- re-indirizza eventuali segnalazioni a lui pervenute ma che non rientrano nel perimetro indicato al paragrafo 8.2.2., senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 51	di 64

- in caso di segnalazione precisa e circostanziata valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiede approfondimenti gestionali, avvia un intervento di audit, ecc...). In tale fase identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni;
- informa il segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di non dare seguito alla segnalazione, deve fornire al segnalante per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, qualora la segnalazione riguardi uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza il soggetto coinvolto dovrà astenersi dalla valutazione.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente Modello all'organo aziendale competente, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

8.2.7. Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle segnalazioni

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo l'Organismo di Vigilanza deve assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione, in appositi archivi, della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personale e in aderenza ai regolamenti interni in materia.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 52	di 64

8.3. Nomina “referenti” dell’Organismo di vigilanza verso i vertici societari

Il documento “*Quadro dei flussi informativi*”, facente parte del presente Modello, individua i soggetti, responsabili o addetti di Area nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle all’Organismo di Vigilanza. L’Organismo di Vigilanza potrà inoltre assegnare ai “referenti OdV” specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell’adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

8.4. Flussi informativi dai “referenti” dell’Organismo di vigilanza

L’Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei referenti dell’Organismo stesso in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SISTEMA AMBIENTE S.p.A. ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo, ciascun referente compila periodicamente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel presente Modello. Nel documento del Modello “*Quadro dei flussi informativi*” è contenuta la sintesi di tutte le informazioni che l’OdV riceve periodicamente dai propri referenti. Il documento sopra citato viene rivisto annualmente al fine di verificare la conformità di quest’ultimo rispetto alle singole schede dei flussi informativi compilate da ciascun referente.

8.5. Flussi informativi generali

Tali flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di SISTEMA AMBIENTE S.p.A. (Amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D. Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all’Organismo di Vigilanza deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 10 giorni** dalla data di manifestazione dell’accadimento (segnalazioni “ad evento”).

Per un dettaglio dei flussi informativi generali si rinvia al documento “*Quadro dei flussi informativi*”.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 53	di 64

8.6. Flussi informativi specifici

I referenti dell’Organismo di Vigilanza devono compilare per ciascun quadrimestre o secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede predefinite e devono trasmetterle all’Organismo di Vigilanza entro e **non oltre 20 giorni** dalla chiusura del periodo di riferimento.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all’Organismo di Vigilanza. Gli allegati di suddette schede, costituiti da tabelle contenenti le informazioni da segnalare, sono invece da compilare soltanto in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell’Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono descritti nel documento “*Quadro dei flussi informativi*” del Modello.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. Funzioni del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, vale a dire l’insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l’effettività e l’attuazione del Modello stesso.

L’articolo 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231 del 2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall’esito del procedimento penale eventualmente instaurato, per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 54	di 64

SISTEMA AMBIENTE S.p.A. prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, *in primis*, tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a quanto previsto dal CCNL.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 55	di 64

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

9.2. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'Organismo di Vigilanza, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema disciplinare e/o dal CCNL applicato in azienda.

È in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

Il dovere di segnalare la violazione del Modello grava su tutti i destinatari del Modello.

In materia di segnalazioni (whistleblowing), sono sanzionati i seguenti comportamenti:

- la messa in atto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di colui che effettua segnalazioni di condotte illecite o inerenti a violazioni del Modello Organizzativo (c.d. Whistleblower) verso l'Organismo di Vigilanza;
- l'effettuazione di segnalazioni, all'Organismo di Vigilanza, con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio e di intenzionale strumentalizzazione del regolamento interno sulle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il disciplinare che prevede il sistema di sanzioni di seguito descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, all'Amministratore Delega e alla Dirigenza aziendale.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 56	di 64

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 25 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere irrogato allorché la violazione delle misure del Modello Organizzativo o del Codice Etico abbia anche determinato una mancanza prevista dai vigenti Contratti Collettivi di Lavoro.

9.3. Sanzioni a carico dei dipendenti

In particolare, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio,

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 57	di 64

un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una “lieve trasgressione dei regolamenti aziendali”, ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;

- incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della “lieve trasgressione dei regolamenti aziendali”, prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse di SISTEMA AMBIENTE S.p.A., arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l’integrità dei beni dell’azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l’integrità dei beni dell’Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti da una “grave trasgressione dei regolamenti aziendali”, ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “azioni che costituiscono delitto a termine di legge” ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente.

Agli effetti della salute e della sicurezza sul lavoro, l’art. 20 del D. Lgs. 81/2008 – Obblighi dei lavoratori – dispone che:

“1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro

2. I lavoratori devono in particolare:

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 58	di 64

- a) Contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;*
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*
- h) partecipare ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal datore di lavoro;*
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.*

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.”

9.4. Sanzioni a carico dei dirigenti

La violazione delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal Codice Etico possono costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all'entità del danno cagionato alla

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 59	di 64

Società, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché di licenziamento per giusta causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Per quanto attiene alla responsabilità verso terzi derivante da violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, resta salva la responsabilità della Società secondo quanto previsto dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti.

9.5. Sanzioni a carico degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

9.6. Misure a carico dei terzi (consulenti e partners)

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte dell'Impresa) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto, oltre alla richiesta di risarcimento dei danni.

Nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal Codice Etico.

9.7. Pubblicazione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 60	di 64

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura dell'Organo Amministrativo o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle peculiarità del caso concreto.

9.8. Norma di chiusura

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale. Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01, il legale, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito da SISTEMA AMBIENTE S.p.A. e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.

10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

10.1. Premessa

SISTEMA AMBIENTE S.p.A. promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La struttura delle attività di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i protocolli ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello. I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 61	di 64

organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di SISTEMA AMBIENTE S.p.A. e per la loro formazione.

10.2. Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti

COMUNICAZIONE

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i dipendenti in organico entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione. Tale circolare informa:

- dell'avvenuta approvazione/aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede sociale;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia elettronica del Modello presso la rete Intranet aziendale;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La circolare medesima viene affissa nelle bacheche aziendali.

Ai dipendenti è inoltre consegnata una copia cartacea del Codice Etico aziendale.

Ciascun dipendente e amministratore dovrà sottoscrivere una dichiarazione di ricezione del Codice Etico. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza o dal soggetto da questi incaricato.

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 62	di 64

I referenti che compilano i flussi informativi dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.231/2001”. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall’Organismo di Vigilanza.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite della rete intranet aziendale e sul sito Internet, debitamente aggiornati, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- la parte generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Società;
- la procedura di segnalazione all’Organismo di Vigilanza per la comunicazione di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

Una copia cartacea è depositata presso la sede sociale ed è liberamente consultabile da ciascun dipendente.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un’informativa sull’esistenza del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, rinviando eventualmente alla sezione Intranet per la consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a SISTEMA AMBIENTE S.p.A. una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

FORMAZIONE

L’attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, dell’avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione ai referenti dell’Organismo di Vigilanza (responsabili di attività sensibili)

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 63	di 64

Dovrà essere svolta una attività formativa ai referenti di SISTEMA AMBIENTE S.p.A. nel corso della quale:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da SISTEMA AMBIENTE S.p.A. all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
- si illustrano i contenuti dei flussi informativi periodici da trasmettere all'Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna inoltre a svolgere periodicamente un'attività di formazione nei confronti dei responsabili di aree a rischio per aggiornare gli stessi in merito ad eventuali variazioni nei contenuti del Modello e/o del Decreto e, comunque, per mantenere la sensibilizzazione degli stessi su queste tematiche.

10.3. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni

SISTEMA AMBIENTE S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito internet aziendale: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato da SISTEMA AMBIENTE S.p.A., contenenti in particolare:
 - un'informativa di carattere generale relativa al D. Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da SISTEMA AMBIENTE S.p.A. all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;

SISTEMA AMBIENTE S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 4 – 30/01/2024	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 64	di 64

- la struttura e i principi generali del Modello adottato da SISTEMA AMBIENTE S.p.A.;
- inserimento di una dichiarazione, nei contratti di fornitura più significativi (nel corpo del testo o in allegato), così come specificato nel paragrafo 11. della presente Parte generale.

11. MISURE DI CARATTERE GENERALE

Le misure di carattere generale comprendono le azioni utili al fine di prevenire tutte le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001. In particolare, si prevede che:

- nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi (consulenti, partner, fornitori) dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico. In particolare, le controparti dovranno dichiarare di:
 - essere a conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni;
 - non essere mai stati rinviati a giudizio per i reati nello stesso contemplati;
 - impegnarsi al rispetto del D. Lgs. 231/2001.

Infine, deve essere contenuta specifica clausola risolutiva espressa come conseguenza delle violazioni da parte degli stessi soggetti delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001, oltre alla richiesta di eventuale risarcimento danni.

- siano rispettati i principi e i valori statuiti nel Codice etico;
- che siano espletate le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza previste nel documento del Modello "*Quadro dei flussi informativi*";
- che siano rispettati i sistemi di deleghe e procure vigenti.