

Sintesi del Modello 231 adottato da CISMA AMBIENTE s.p.a.

Nome documento	Numero di revisione	emissione
Sintesi del MO 231 adottato dall'ente	01	O.D.V.

INDICE

1. Quadro normativo di riferimento.
2. Definizione di MOGC ai sensi del d. Lgs. n. 231/01.
3. Funzioni e poteri dell’organismo di vigilanza.
4. Aggiornamento del modello 231.
5. Le fattispecie di reato presupposto da cui può derivare la responsabilità amministrativa degli enti (MO rev. 00 cap. 1.2. p. 15 e ss).
6. Reati commessi all’estero.
7. Le attività sensibili della società (MO rev. 00 cap. 7 p. 84 e ss).
8. Le sanzioni previste per gli enti (MO rev. 00 cap. 1.3. p. 27 e ss).
9. Il presupposto per l’esonero dalla responsabilità amministrativa ai sensi degli art. 6 e 7 del decreto legislativo 231/2001.
10. La formazione del personale e la diffusione del modello (v. Mo rev. 00 p. 66 e ss).
11. Il sistema disciplinare (MO rev. 00 cap. 5 p. 67 e ss):
 - Misure nei confronti dell’organo amministrativo;
 - Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti;
 - Misure e sanzioni nei confronti di soggetti aventi rapporti contrattuali con la società.
12. I flussi informativi da/verso l’organismo di vigilanza (MO rev. 00 cap. 3.3 p. 58 e 3.4 p. 59 e ss).
13. Segnalazioni di violazioni del modello e tutela dei dipendenti: il *whistleblowing* (MO rev. 00 cap. 3.4.1. p. 62 e ss).

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

Premessa.

La presente relazione di sintesi vuole essere un agevole strumento che **l’Organismo di Vigilanza di CISMA AMBIENTE S.p.a.** mette a disposizione di tutti i destinatari dell’edizione aggiornata del MOGC cd rev. 01, adottato dall’Ente in data 14/02/2020, al fine di ribadire i principi della normativa 231 ed illustrare le principali variazioni intervenute sul Modello stesso e delle sue componenti.

La presente viene comunicata anche a mezzo della pubblicazione sul sito.

Al link [https:// http://www.cismambiente.it/](https://http://www.cismambiente.it/) potrete trovare il modello 231 (parte generale e indice di parte speciale) ed il codice etico.

E’ importante che ciascuno di voi prenda visione di questo materiale poiché è proprio il singolo individuo che rende vivo e dà concretezza ai principi del Modello 231.

Ciascuno di voi potrà ed è invitato a segnalare comportamenti contrari ai principi del Modello 231 ed al Codice Etico attraverso lo scrivente Organismo di Vigilanza (odv231@cismambiente.it) nella piena tutela della riservatezza coerentemente con le indicazioni del protocollo P – INT – 01 (v. infra).

Nota: il presente documento è di proprietà esclusiva di Cisma Ambiente spa e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte.

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine “Società” per Cisma Ambiente spa, il termine “Modello” per Modello di organizzazione gestione e controllo, il termine “Decreto” per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.

A. Fonti normative del D. Lgs. n. 231/01.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto legislativo 08.06.2001 n. 231 trova la sue fonti normative oltre che nella Legge Delega del 29.09.2000 n. 300, nella Convenzione di Bruxelles del 26.07.1995, relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, nella Convenzione di Bruxelles del 26.05.1997 in ordine alla lotta alla corruzione ed infine nella Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

B. Il decreto legislativo n. 231/2001.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il “Decreto 231”) è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”. In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Tale disciplina normativa innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” in relazione alla commissione di alcuni reati consumati o tentati specifici e previsti dalla 231 (c.d. reati presupposto), ove siano posti in essere nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da esponenti dei vertici aziendali e/o da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi. L’ente non risponde se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, del Decreto 231). La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima. La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata di regola nell’ambito del medesimo procedimento penale relativo alla persona fisica cui si imputa la commissione del fatto di reato.

Si tratta di una responsabilità diretta, autonoma e concorrente rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se l’ente ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative dell’ente, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

2. DEFINIZIONE DI MOGC AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/01.

Con l’acronimo MOGC si indica uno dei due elementi “strutturali” del sistema 231 – l’altro è l’Organismo di Vigilanza – ovvero il Modello di organizzazione gestione e controllo, che, secondo l’art. 6, comma 1, lett. a) e b) del d. lgs. n. 231/2001, consentono all’ente ove ricorrano determinate condizioni (v. infra), di non rispondere del cd reato presupposto commesso dai propri dipendenti nel suo interesse o a suo vantaggio. Occorre precisare che, tanto l’adozione del modello quanto l’istituzione dell’Organismo di Vigilanza, non costituisce obbligo di legge che, piuttosto, lascia liberi gli enti destinatari del decreto se adottare o meno il **sistema di prevenzione 231**. Si tratta dunque di un mero impegno della società che si premunisce degli strumenti necessari ai fini del funzionamento dell’esimente di cui all’art. 6 del decreto n. 231/2001.

Il Modello Organizzativo è costituito da un insieme di documenti che consentono un costante controllo interno dell’organizzazione e che indicano nello specifico come l’organizzazione monitora le sue attività al fine di evitare la commissione dei reati ad essa applicabili. Le indicazioni contenute nei documenti che compongono il sistema 231, devono essere **correttamente applicate** all’interno dell’organizzazione come previsto da qualsiasi modello organizzativo.

La documentazione parte integrante del MO deve essere **costantemente verificata** e mantenuta **aggiornata**.

In generale il MO 231 della società è stato definito, avendo come preciso riferimento le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria e nella normativa di settore, integrate e precisate con riferimento alle specificità di CISMA AMBIENTE s.p.a., alle sue dimensioni, caratteristiche operative e articolazioni organizzative.

Ciò detto il MO in via generale si articola secondo quanto segue:

- un Documento “**Parte generale**”, in cui viene descritta l’Organizzazione gerarchico-funzionale (eventuale sistema di deleghe adottato), le modalità di costruzione del modello, e la sua divulgazione all’interno della stessa e la relativa formazione dei lavoratori;
- un documento cd “**Parte Speciale**” in cui sono previsti capitoli indipendenti per ogni area di dei possibili reati; per ogni area sono presenti:
 - Elenco dettaglio dei reati presupposto previsti nel D. Lgs. n. 231/2001;
 - Attività collegabili all’ipotesi di reato;
 - Procedure di riferimento per la gestione delle attività;
 - Eventuali protocolli specifici di comportamento;
 - Flussi informativi verso l’OdV;

➤ esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate.

- il **Codice Etico-Comportamentale** esplicita in maniera formale le regole di condotta definite dall’Organizzazione alle quali tutti i componenti della stessa devono attenersi;
- il **Sistema Disciplinare–Sanzionatorio** interno all’organizzazione, tale documento indica i principi del CCNL applicato, le disposizioni sanzionatorie a carico dei soggetti che collaborano senza essere dipendenti, ecc.

A tanto è opportuno precisare (v. MO rev. 01 p. 40) che:

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

L’art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, sancisce l’affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo nonché di curarne l’aggiornamento, ad un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3. FUNZIONI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai fini dell’esclusione della responsabilità dipendente da reato nei confronti della società l’art. 6 D.lgs. n. 231/ prevede, oltre all’adozione ed efficace applicazione di modelli organizzativi, anche l’istituzione di un Organismo di Vigilanza con il precipuo scopo, tra gli altri, di vigilare sulla corretta applicazione dei protocolli previsti nel predetto modello.

L’organismo di vigilanza è un “ufficio” dell’impresa, come detto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello organizzativo nonché, di curarne l’aggiornamento. Deve caratterizzarsi per autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Tale Organismo, nell’esecuzione della sua attività ordinaria, vigila tra l’altro:

- sull’osservanza del Modello e sulla sua effettiva attuazione da parte delle funzioni interessate della società e sul relativo aggiornamento;
- sull’effettiva efficacia e capacità dei processi operativi e della rispettiva normativa in relazione alla struttura aziendale e al contesto di riferimento, di prevenire comportamenti illeciti;
- sull’opportunità di aggiornamento del Modello e dei processi di controllo, proponendo all’organo amministrativo, sulla base di verifiche e laddove se ne riscontri l’esigenza, le modifiche o integrazioni ritenute opportune (v. infra).
- sull’effettiva formazione del personale con riguardo al Modello, alle procedure, al Decreto e alla normativa da questo richiamata.

Nell’adempimento della propria funzione, l’Organismo di Vigilanza ha accesso, tramite le funzioni aziendali, senza preventiva autorizzazione, a tutte le attività svolte dalla società e alla relativa documentazione. In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del sistema dei controlli interni, l’Organismo di Vigilanza deve poter accedere anche alle attività svolte da tali soggetti. Al fine di garantire un’autonomia anche finanziaria, all’Organismo di Vigilanza viene attribuito un budget di spesa, su base annua, per l’esercizio delle funzioni ad esso attribuite dal modello in ragione ed in proporzione delle necessità riscontrate. In caso di necessità eccedenti, l’organo amministrativo porrà a disposizione dell’Organismo di Vigilanza gli importi necessari.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell’azione dell’Organismo, quali la calendarizzazione dell’attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi è rimessa al regolamento interno dell’organismo.

4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231.

Come superiormente accennato, il compito di curare l’aggiornamento del Modello è affidato, in conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, all’Organismo di Vigilanza che segnala all’Organo amministrativo l’esigenza di procedere ad una revisione documentale.

L’organo amministrativo, sentiti gli altri organi di controllo presenti, ha quindi il compito di deliberare in merito all’aggiornamento del Modello.

Possono essere motivazioni di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell’interpretazione delle disposizioni in materia;

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all’avvio di nuove attività d’impresa,
- modificazioni dell’assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell’associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera dell’Organo Amministrativo.

Il restyling del Mo di CISMA AMBIENTE S.P.A. ha tenuto conto delle modifiche intervenute nell’organizzazione dell’Ente e nella legislazione vigente che hanno caratterizzato il 2019 ovvero: la nuova Legge Anticorruzione con l’introduzione del Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.) ed importanti modifiche dell’art. 25 D.lgs. 231 /01, l’introduzione della nuova categoria di reati presupposto dedicata alle c.d. frodi sportive (art. 25 quaterdecies D.lgs. 231 01) la Legge denominata CyberSecurity ovvero la legge n. 133 del 20 novembre 2019 che ha convertito il decreto legge n. 105 del 21 settembre 2019, e definisce il perimetro di sicurezza nazionale cibernetica al fine di assicurare un elevato livello di sicurezza delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici di interesse collettivo. La legge è entrata in vigore il 21 novembre 2019 ed ha comportato con l’inserimento nell’art. 24 bis D.lgs. 231 01 di un nuovo reato presupposto, incentrato sulla violazione delle nuove norme e procedure contestualmente introdotte.

Il 2019, anno ricco di implementazioni rilevanti per la *compliance* 231, è stato inoltre l’anno della tanto discussa introduzione di una ulteriore categoria di reati presupposto dedicata ai reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231 01).

Quanto precede poiché il 24 dicembre 2019 è stato definitivamente approvato il Decreto Fiscale intitolato ‘Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili’, che ha introdotto tra i reati ex D. Lgs. n. 231 all’art. 25 quinquiesdecies gli illeciti tributari in materia di IRES ed IVA.

5. Le fattispecie di reato presupposto da cui può derivare la responsabilità amministrativa degli enti (MO rev. 01 p. 40 e ss).

La normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti di cui al D. Lgs. n. 231/2001 - e in particolare le sanzioni pecuniarie e interdittive previste dallo stesso Decreto - si applica nel caso della commissione - o del tentativo di commissione - di specifici reati individuati dalla speciale normativa (D. Lgs. n. 231/2001 e disposizioni di legge che ad esso fanno richiamo). Tali reati sono, per questo, denominati "reati-presupposto". Quindi le fattispecie di reato che, in base al D.lgs. 231/01 e successive integrazioni, sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore. L'applicazione della disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 quindi potrebbe in futuro essere estesa dal legislatore ad altre tipologie di reati

Nella Parte Speciale rev. 01 p. 45 e ss. del Mo di CISMA AMBIENTE S.p.A. sono state esaminate quelle fattispecie che si ritiene possano verosimilmente trovare applicazione sulla base delle attività svolte dalla Società e sulla base dei principi del D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.

Per quanto concerne, invece, le altre categorie di reati, realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza delle disposizioni contenute nel “Codice Etico”.

L'elenco completo ed aggiornato dei reati è collocato in calce alla presente in sintesi.

Infatti, l'attuale edizione del modello tiene conto dell'implementazione dei reati presupposto avvenuta con la Legge 19 dicembre 2019 n. 157 che ha convertito in legge il D.L. n. 124/2019, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili. Il provvedimento, oltre ad inasprire le pene previste per alcune delle fattispecie delineate dal D. Lgs. 74/2000, ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25 quinquiesdecies che prevede la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione alla commissione di una serie di reati tributari previsti dal D. Lgs. 74/2000 (art. 2 comma 1: “Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a 100 mila euro”; art. 2 comma 2 bis: “Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a 100 mila euro; art. 3: “Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici”; art. 8 comma 1: “Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a 100 mila euro”; art. 8 comma 2 bis: “Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a 100

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

mila euro”; art. 10: “Occultamento o distruzione di documenti contabili”; art. 11: “Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte”).

6. REATI COMMESSI ALL'ESTERO.

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

7. LE ATTIVITÀ SENSIBILI DELLA SOCIETÀ' (D.A.R.).

Le attività dell'Ente maggiormente esposte al rischio della commissione dei reati presupposto sono rappresentate nel documento di analisi dei rischi, da intendersi come parte integrante del Modello, descrive in modo puntuale le risultanze dell'attività di analisi volta all'identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Nello specifico, tenuto conto della struttura organizzativa di CISMA AMBIENTE S.p.A. e delle modalità attuative delle fattispecie delittuose presupposte, in fase di aggiornamento si è proceduto ad un nuovo screening dei cosiddetti “processi sensibili” e dei settori e delle funzioni potenzialmente coinvolgibili, e successivamente, sulla base di tali riscontri e di specifici indici di valutazione si è provveduto ad attribuire al rischio un determinato punteggio di gravità.

8. LE SANZIONI PREVISTE PER GLI ENTI (MO rev. 01 cap. 1 p. 9 e ss).

Le sanzioni amministrative previste dall'art. 9 del d.lgs. 231/2001 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato consistono: nelle **sanzioni pecuniarie**, nelle **sanzioni interdittive**, nella **confisca** e nella **pubblicazione della sentenza**. Rinviando alla lettura estesa del Mo rev. 01 parte generale p. 9 e ss ivi si richiamano le principali nozioni.

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del suddetto Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio.

Sintesi del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/01 di Cisma Ambiente S.P.A.” 10 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/02/2020.

Documento di proprietà della società - Riproduzione, anche parziale, vietata.

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

La **sanzione pecuniaria** costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reato.

L'ammontare della stessa è compresa tra euro 25.822,24 ed euro 1.549.370,70.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento.

Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37) “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione” (artt. 10 e 11, d.lgs. 231/2001).

La riduzione di pena per la particolare tenuità del fatto viene disciplinata nell'art. 12, comma 1, lett. a) e b).

Relativamente alle **sanzioni interdittive** occorre fare riferimento all'art. 13 del menzionato decreto legislativo, modificato dalla L. n. 3/2019.

L'attuale disciplina normativa prevede che le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno del testo normativo, in conformità al principio di legalità mutuato dal diritto penale e stabilito dall'art. 2 del disposto normativo in oggetto.

Tali sanzioni consistono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni
- funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed
- eventuale revoca di quelli concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

Perché possano essere comminate, occorre, oltre alla suddetta previsione espressa di legge, che ricorra almeno una delle condizioni di cui all’art. 13, d.lgs. 231/2001, ossia che “l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”; ovvero “in caso di reiterazione degli illeciti” (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

Per non pregiudicare i livelli occupazionali oppure per non interrompere un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità svolto dall’ente, nei casi in cui ciò possa arrecare un grave pregiudizio alla collettività, l’art. 15 prevede che il giudice, in luogo dell’applicazione della sanzione interdittiva, che determina l’interruzione dell’attività dell’ente, possa nominare un commissario giudiziale che proseguirà l’attività dell’ente per la durata che avrebbe avuto la sanzione interdittiva. Gli eventuali utili di gestione del periodo saranno confiscati.

Riguardo alle sanzioni interdittive, la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “*tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*” (art. 14, d.lgs. 231/2001).

Ulteriore sanzione prevista dal Legislatore in ipotesi di sussistenza in capo all’ente della responsabilità amministrativa dipendente da reato è la **confisca** ovvero la confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente che opera, ovviamente, quando non è possibile l’apprensione del prezzo o del profitto con le forme della confisca tradizionale e permette così di evitare che l’ente riesca comunque a godere illegittimamente dei proventi del reato ormai indisponibili per un’apprensione con le forme della confisca ordinaria).

L’art. 18 del suddetto decreto legislativo prevede le altre sanzioni applicabili nei confronti dell’ente, tra cui la *sanzione della pubblicazione della sentenza di condanna*. Tale sanzione, può essere applicata dal giudice quando l’ente soggiace all’irrogazione di una sanzione interdittiva: dunque, nelle ipotesi più gravi che ben possono legittimare un interesse del pubblico alla conoscenza della condanna.

L’esecuzione della sanzione della pubblicazione della sentenza che riconosce la responsabilità dell’ente è regolata dalle stesse norme previste dal codice penale per l’esecuzione dell’omologa

pena accessoria (art. 76 c.p.). Essa è eseguita a spese dell'ente nei cui confronti è stata applicata la sanzione e si osservano le disposizioni dell'art. 694, commi 2, 3 e 4, c.p.p.

9. IL PRESUPPOSTO PER L'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEGLI ART. 6 E 7 DEL D. LGS. N. 231/2001.

Gli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001 prevedono la possibilità per l'ente di non incorrere nella responsabilità amministrativa dipendente da reato nell'ipotesi di sussistenza dei medesimi requisiti, sia nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto posto in posizione apicale, *ex art. 5, comma 1, lettera a)*, sia nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, *ex art. 5, comma 1, lettera b)*.

Pertanto, le possibilità dalle quali può derivare la suddetta esenzione di responsabilità per l'ente sono le seguenti:

1) secondo il disposto dell'art. 6, comma 1 del d.lgs. n. 231/2001, se il reato è posto in essere da un soggetto collocato in posizione apicale l'ente non è responsabile se prova che:

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

2) secondo il disposto dell'art. 7, comma 1 del d.lgs. 231/2001 nell'ipotesi di condotta posta in essere da soggetto sottoposto all'altrui vigilanza, l'ente è esonerato dalla responsabilità amministrativa, anche nel caso di inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da quanto detto consegue che se l'ente vuole ottenere l'esonero dalla responsabilità amministrativa, è necessario che lo stesso adotti ed attui efficacemente un modello di organizzazione e gestione “idoneo” ad evitare la commissione di determinati reati. Tale modello di organizzazione e controllo, menzionato dal decreto, non è un qualsiasi modello operativo attuato dall'ente, ma un particolare modello operativo che si connota per possedere determinati contenuti espressamente previsti dal

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

decreto legislativo, con la conseguenza che solo ove il modello presenti i predetti contenuti potrà rientrare nella nozione di modello di organizzazione e controllo intesa dal legislatore e solo su tale modello potranno essere compiute le ulteriori valutazioni in punto di *efficacia attuazione e concreta idoneità* al raggiungimento del risultato a cui vengono subordinati gli effetti favorevoli previsti dalle singole norme.

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001, al secondo comma, stabilisce i contenuti necessari del suddetto modello di organizzazione affinché lo stesso abbia efficacia esimente: *“In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

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

Oltre alla sussistenza di tali requisiti, affinché il modello abbia efficacia esimente per l'ente, in ipotesi di reato commesso da soggetto funzionalmente legato allo stesso, il giudice, nel corso di un eventuale procedimento dovrà verificare, come detto, che i modelli di organizzazione e controllo siano stati *adottati ed attuati*.

10. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO (Mo rev. 00 p. 37 e ss).

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo (v. Mo rev. 01 p. 37 e ss).

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che ai membri del Consiglio di Amministrazione, a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a tutti soggetti tenuti a rispettare le prescrizioni del Modello.

Sintesi del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/01 di Cisma Ambiente S.P.A.” 14 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/02/2020.

Documento di proprietà della società - Riproduzione, anche parziale, vietata.

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno la relazione di sintesi del Modello vigente, le credenziali per la consultazione del Modello nell'intranet aziendale.

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

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

Ai soggetti esterni che, a vario titolo, collaborano con CISMA AMBIENTE S.p.A., saranno fornite apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla società medesima sulla base del Modello e saranno consegnati il testo di quest'ultimo nonché del Codice Etico.

Il sito internet della società utilizzato per la gestione della comunicazione istituzionale contiene un'apposita sezione dedicata alla compliance 231 in cui viene pubblicata la documentazione inerente (MO parte generale, indice parte speciale, Codice etico, sintesi del Mo 231 ecc) ed è periodicamente aggiornata.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE (MO rev. 01 cap. 5 p. 37 e ss).

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Le norme comportamentali imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i destinatari.

Sintesi del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/01 di Cisma Ambiente S.P.A.” 15 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/02/2020.

Documento di proprietà della società - Riproduzione, anche parziale, vietata.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'Organismo di Vigilanza, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

1. gravità della violazione;
2. tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
3. eventuale recidiva.

Ai fini dell'ottemperanza al D. Lgs. n. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

1. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
2. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di destinatari.

A. Misure nei confronti dell'organo amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società

In caso di violazione del Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite agli amministratori.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

B. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento senza preavviso.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Sintesi del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/01 di Cisma Ambiente S.P.A.” 17 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/02/2020.

Documento di proprietà della società - Riproduzione, anche parziale, vietata.

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

C. Misure e sanzioni nei confronti di soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

12. I FLUSSI INFORMATIVI DA/VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (MO rev. 01 cap. 3.3 p. 33 e ss).

Il tema dei flussi informativi trova una (alquanto scarna) regolamentazione nel D. Lgs. n. 231/2001: l'art. 6, infatti, dispone che il Modello debba “prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”. Il tema è peraltro sviluppato, con una certa ampiezza, nelle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria, tra e altre in Linee Guida di Confindustria.

L'attività di report può essere distinta fra flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari fatti e/o eventi e flussi informativi periodici di sistema. Di seguito il dettaglio:

A. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale (cap. 3.3. Mo rev. 01 p. 33).

Almeno DUE VOLTE l'anno, l'Organismo di Vigilanza predispose un rapporto scritto per l'organo amministrativo e per il Collegio Sindacale sull'attività svolta. Il suddetto organismo, inoltre, effettua un rapporto scritto anche nelle ipotesi in cui ritiene necessario un adeguamento del sistema di controllo o, a sua discrezione, nei casi in cui lo ritiene opportuno. Lo stesso organismo, comunque, aggiorna costantemente anche oralmente i vertici aziendali sulla attività compiuta e da compiersi. Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente agli altri soggetti individuati.

B. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (cap. 3.3. Mo rev. 01 p. 33).

Sintesi del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/01 di Cisma Ambiente S.P.A.” 18 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/02/2020.

Documento di proprietà della società - Riproduzione, anche parziale, vietata.

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli organi societari e dei collaboratori esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- I dipendenti e gli organi societari devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati contemplati dal suddetto decreto, nonché le notizie relative alle ipotesi di violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Modello;
- i collaboratori esterni sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- le segnalazioni devono essere fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'Organismo di Vigilanza, ovvero direttamente all'Organismo di Vigilanza. In caso di mancata canalizzazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte del superiore gerarchico o, comunque, nei casi in cui il dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione può essere fatta direttamente dal dipendente all'Organismo di Vigilanza;
- i collaboratori esterni, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- in caso di segnalazioni anonime, l'Organismo di Vigilanza procede preliminarmente a valutarne la fondatezza, verificando quanto esse appaiano dettagliate e verosimili;
- la società garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, gli organi societari, i dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i collaboratori esterni devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

Sintesi del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/01 di Cisma Ambiente S.P.A.” 19 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/02/2020.

Documento di proprietà della società - Riproduzione, anche parziale, vietata.

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal decreto in oggetto qualora tali indagini coinvolgano la società o suoi dipendenti od organi societari;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto; infine, tutti coloro che vengano a conoscenza di informazioni relative alla commissione di reati o di fatti e/o comportamenti non conformi alle regole di condotta elaborate dall’azienda e contenuti nel Modello e nel Codice Etico possono effettuare segnalazioni spontanee all’Organismo di Vigilanza, utilizzando i contatti comunicati dallo stesso Organismo e indicati sul sito internet dell’azienda.

I soggetti individuati quali competenti funzionari responsabili in relazione alle aree a rischio individuate nel Modello, devono effettuare comunque una reportistica a cadenza trimestrale nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

In particolare, tale reportistica, deve riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

Sintesi del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/01 di Cisma Ambiente S.P.A.” 20 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/02/2020.

Documento di proprietà della società - Riproduzione, anche parziale, vietata.

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

L'Organismo di Vigilanza deve, altresì, ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a consentire di migliorare le attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.

L'organismo di vigilanza è tenuto a documentare tutte le informazioni ricevute che, a sua discrezione, ritiene rilevanti ai fini dell'attuazione del modello ed a un suo eventuale adeguamento.

Infine, è necessario sottolineare che l'obbligo di informare l'Organismo di vigilanza di eventuali comportamenti contrari al Modello Organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.. Tali norme stabiliscono che:

- 1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.*
- 2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende” (art. 2104 C.C.)*
- 3. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.” (art. 2105 C.C.).*

Pertanto, tale obbligo di informazione, oltre a essere espressamente previsto nel modello in oggetto, costituisce un dovere del prestatore di lavoro esplicitamente previsto nel codice civile.

13. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E TUTELA DEI DIPENDENTI:

IL WHISTLEBLOWING (MO rev. 01 cap. 3.3. p. 35 e ss)

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 (*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*) introduce in Italia il c.d. *whistleblowing*, ossia la segnalazione di attività illecite nell'amministrazione pubblica o in aziende private, da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro.

Sintesi del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/01 di Cisma Ambiente S.P.A.” 21 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/02/2020.

Documento di proprietà della società - Riproduzione, anche parziale, vietata.

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

L'art. 2 l. 179/2017 estende al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'Ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

La disposizione, dunque, modifica l'art. 6 del d.lgs. 231/2001 sulla “Responsabilità amministrativa degli enti”, con riguardo ai modelli di organizzazione e di gestione dell'Ente idonei a prevenire reati. In particolare, all'art. 6 sono aggiunti i seguenti nuovi commi:

1. il comma *2-bis*, relativo ai requisiti dei modelli di organizzazione e gestione dell'Ente prevede:
 - a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) – apicali e subordinati - di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
2. Il comma *2-ter* prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma *2-bis* può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
3. Il comma *2-quater* sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, ai sensi dell'art. 2103 del codice civile. È onere del datore di lavoro dimostrare che l'eventuale adozione di tali misure sia estranea alla segnalazione mossa dal dipendente.

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello, la Società si è dotata di una **procedura interna di controllo P-INT-01 “Segnalazione di sospetti -**

Sintesi del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni” di Cisma Ambiente S.P.A. corrente in C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR) p.i. n. 04321330872

Whistleblowing” con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale.

La società, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

- le istruzioni per la segnalazione, ALL-1 “Istruzioni per segnalazione delle violazioni”;
- il modulo per la segnalazione, ALL-2 “Segnalazione delle violazioni”;
- l’informativa per la privacy.

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell’intranet aziendale all’interno dello spazio dedicato al “Segnalazione di sospetti” ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

Segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

- e-mail: odv231@cismambiente.it
- lettera all’indirizzo: *C.da Bagali s.n.c. 96010 MELILLI (SR)* – con dicitura riservata per l’Organismo di Vigilanza.

Nel restare a disposizione per ogni utilità e/o chiarimento e/o confronto, si porgono molti cordiali saluti.

Per l’Organismo di Vigilanza

Avv. Patrizia Polizzotto

