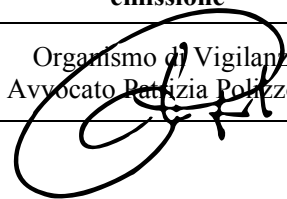


Sintesi del Modello 231 rev. 03 adottato da CISMA AMBIENTE S.P.A.

Nome documento	edizione	emissione
Sintesi del MOGC 231	3	Organismo di Vigilanza Avvocato Patrizia Polizzotto



SOMMARIO

Introduzione: motivazioni ed obiettivi del documento	3
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
□ Il decreto legislativo n. 231/2001.	4
2. ELENCO DEGLI AGGIORNAMENTI LEGISLATIVI RICOMPRESI NEL M.O. DI CISMA AMBIENTE S.p.a.	5
3. I CD "REATO PRESUPPOSTO" DA CUI PUÒ DERIVARE LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	6
4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	7
5. LE ATTIVITÀ SENSIBILI DELLA SOCIETÀ CISMA AMBIENTE S.P.A. (MO rev. 03 P.S. cap. 2 p. 6 e ss)	7
6. TABELLA RIASSUNTIVA (D.A.R. – Risk Analysis p. 13)	8
7. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 di CISMA AMBIENTE S.p.a.	9
8. Integrazione tra Modello 231 e altri sistemi aziendali di gestione e controllo (MO. rev. 03 P.G. cap. 2 par. 2.2 p. 27)	11
9. La certificazione SRG 88088:20	12
10. GLI EFFETTI ED I VANTAGGI DI UN M.O.G.C. 231	13
11. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (STATUTO ODV P.G. Par. 3.2 p. 36)	13
12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	14
13. LE SANZIONI PREVISTE PER GLI ENTI (MO 231 P.G. cap. 1 par. 1.5 p. 18)	15
14. L'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEGLI ART. 6 E 7 DEL D. LGS. n. 231/2001	16
15. I FLUSSI INFORMATIVI DA/VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (MO rev. 03 P.G. cap. 3 par. 3.3 p. 40 e ss)	17
□ Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale	17
□ Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	17
16. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E TUTELA DEI DIPENDENTI: IL WHISTLEBLOWING (MO rev. 03 P.G. cap. 3 par. 3.4 p. 42 e ss)	18
17. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DELLE RISORSE (Mo rev. 03 P.G. cap. 2 par. 2.4 p. 33 e ss)	19
18. IL SISTEMA DISCIPLINARE (MO rev. 03 P.G. cap. 4 p. 44 e ss)	20
□ Amministratori e dei Sindaci	21
□ Dipendenti e dei responsabili di funzione	21
□ Consulenti, Collaboratori o altri soggetti terzi	21
19. Conclusioni	21

INTRODUZIONE: MOTIVAZIONI ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO.

L'**Organismo di Vigilanza** ha redatto la presente relazione di sintesi con lo scopo di fornire ai destinatari del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo di **Cisma Ambiente s.p.a.**, un documento agile per riepilogare, in generale, i principi della normativa 231 e gli aspetti più salienti e significativi delle novità normative, giurisprudenziali ed organizzative introdotte nell'edizione di recente aggiornata dal Consiglio di amministrazione del **01/08/2022**, del Modello stesso e delle sue componenti.

Le modifiche che hanno motivato l'aggiornamento del Modello e di tutte le sue componenti rappresentano per Cisma AMBIENTE s.p.a. un'opportunità importante di nuova formazione ad ogni componente dell'organizzazione, miglioramento complessivo del sistema e di rivitalizzazione della diffusione dei suoi principi etici e preventivi a tutti gli *stakeholders*.

Sul sito: www.cismambiente.it è pubblicato il modello 231 rev. 03 (parte generale, indice di parte speciale ed il codice etico) e la Relazione di Sintesi del MOGC; nell'intranet aziendale i documenti estesi (parte generale, parte speciale, protocolli, codice etico) e pure la Relazione di Sintesi del MOGC accessibili ai membri dell'organizzazione.

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine "Società" oppure "Ente" oppure Cisma AMBIENTE per Cisma AMBIENTE S.p.a., il termine "Modello" per Modello di organizzazione gestione e controllo, il termine "Decreto" per Decreto Legislativo n. 231 del 08/06/2001.

Nota: il presente elaborato è di proprietà esclusiva di Cisma AMBIENTE S.p.a. e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte.

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.

L'art. 27 della Costituzione, recita che "la responsabilità penale è personale", tale assunto impediva che detta responsabilità potesse investire le società in quanto persone giuridiche. Sono ormai passati vent'anni da quando il legislatore, scardinando il principio "*societas delinquere non potest*", ha introdotto la responsabilità da reato delle persone giuridiche mediante il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. In tema di adeguati assetti organizzativi, si può oggi affermare che i Modelli Organizzativi ex D.lgs 231/2001 sono ormai ascritti sistematicamente a quelle norme del diritto societario (ed in particolare al terzo ed al quinto comma dell'art. 2381 c.c. ed all'art. 2403 c.c.) che sanciscono il principio di "adeguatezza nel governo societario". A conferma di ciò si pone la politica di molte Pubbliche Amministrazioni ed Enti Locali che richiedono l'adozione di "modelli 231" quale condicio sine qua non per coloro che intendono convenzionarsi o addivenire alla contrattazione con le stesse. Vi è dunque una evidente tendenza delle Istituzioni a rendere l'adozione del modello 231, di fatto, un requisito indispensabile per l'accesso delle aziende al mercato. Tale tendenza è ulteriormente rafforzata, dall'applicazione della normativa anticorruzione (L. 190/2012). Tutta la disciplina «anticorruzione», così come il conseguente intervento regolamentare e sanzionatorio dell'ANAC, si inseriscono nella prospettiva della «prevenzione mediante organizzazione». D'altra parte, anche nel settore privato la *corporate social responsibility*, induce sempre più all'assunzione di Codici etici di gruppo e ai *compliance programs* per le singole società. In tale ambito sta diventando sempre più centrale il tema del «danno reputazionale». Sta, così, gradualmente diventando un sostanziale connotato di obbligo a carico di società ed enti dotarsi di un adeguato assetto organizzativo, idoneo ad evitare la commissione, da parte dei loro amministratori e sottoposti, di reati suscettibili di arrecare danno ai terzi. Il D. Lgs. 231/2001 introduce una tecnica di controllo della criminalità di impresa del tutto nuova, che affida all'organo giudicante una valutazione dell'adeguatezza organizzativa dell'ente¹.

➤ 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 n. 300 del 29.09.2000, 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.

➤ 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

¹ Cit. Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 – allegato informativa 2/2019 CNDCEC p. 5

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 parte di una persona che agisce per conto dell'Ente (persone fisiche che rivestano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione e da tutto il personale impiegato nell'Ente indipendentemente dai vari gradi di responsabilità e compiti). 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. L'immediata conseguenza è che non è ipotizzabile né concretamente fattibile un **modello organizzativo** valido per ogni tipologia di realtà aziendale. I modelli possono e devono essere elaborati sulla base un sistema eterogeneo di fonti tra cui di base annoverare la normativa di riferimento 231, la dottrina, la giurisprudenza e le *bests practices* aziendali riprese nei codici di comportamento (cd Linee Guida) messi a punto in primis dalle associazioni rappresentative dell'ente Confindustria ancorché approvate dal Ministero della Giustizia e/o le associazioni che rappresentano, a livello nazionale e/o europeo, le imprese italiane che operano nel settore dei servizi oggetto della società.

Il Modello di Cisma Ambiente s.p.a. risulta dunque informato, tra le altre, alle:

- Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- Linee Guida adottate dall'**ANAC** nel 2015 sul *whistleblowing* nel settore pubblico, richiamate da Confindustria 2021;
- "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-coV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 30.6.2022.

Nei successivi paragrafi si tratteranno le principali modifiche intervenute in fase di aggiornamento.

2. ELENCO DEGLI AGGIORNAMENTI LEGISLATIVI RICOMPRESI NEL M.O. DI CISMA AMBIENTE S.P.A.

La versione vigente approvata dal Consiglio di Amministrazione con determina dell'01/08/2022 risulta aggiornata alla luce delle sottostanti novità legislative:

- L. 9 marzo 2022 n. 22 recante "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale";
- L. 28 marzo 2022 n. 25 di conversione in legge, con modificazioni, del D. L. 27 gennaio 2022 n. 4, che ha introdotto modifiche che ampliano la rubrica ed il testo degli artt. 240 bis c.p. (confisca "per

- sproporzione"); 316 bis c.p. (malversazione a danno dello Stato) e 316 ter c.p. (indebite percezioni), contenuti nell' art. 24 D. Lgs. 231/2001;
- Legge 23 dicembre 2021 n. 238 pubblicata in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 12 del 17.01.2022 intitolata "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea". In vigore dal 01/02/2022, ha introdotto modifiche agli artt. 615 ter, 615 quater, 615 quinquies e 617 quinquies c.p. (art. 24 bis D. Lgs. 231/2001) e all'art. 184 T.U. 58/1998 (Abusi di mercato, art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001);
 - D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195 attuativo della Direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale", in vigore dal 15/12/2021, che ha modificato i reati di ricettazione e riciclaggio richiamati dall'art. 25 octies;
 - D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184, attuativo della Direttiva UE 2019/713 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio in vigore dal 14/12/2021, in vigore dal 14/12/2021, che ha introdotto il nuovo articolo 25 octies.1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).

3. I CD "REATO PRESUPPOSTO" DA CUI PUÒ DERIVARE LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.

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.

Il *range* è largo e comprende: il riciclaggio, il diritto d'autore, le violazioni ambientali, reati societari, il reato sportivo, le false dichiarazioni, la falsa attestazione, la concussione, la frode e i delitti informatici e tanto altro ma potrebbe in futuro essere ancora ampliata dal legislatore ad altre tipologie di reati.

Il MOGC di CISMA AMBIENTE S.p.a. annovera nella Parte Speciale un elenco dei reati presupposto che in base ai risultati dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette a rischio di reato, sono stati considerati rilevanti e, quindi, dettagliatamente esaminati.

La Parte Speciale contiene altresì le regole generali e i principi di comportamento specifici che tutti i destinatari del Modello 231 - ivi compresi gli esponenti del vertice aziendale, i soggetti ad essi sottoposti, i consulenti, i collaboratori esterni ed i *partner* commerciali - dovranno osservare al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività sensibili svolte dalla Società, la commissione dei reati presupposto

previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, fornendo al contempo – attraverso il meccanismo dei flussi informativi - all'Organismo di Vigilanza ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare effettivamente le attività di monitoraggio sull'attuazione del Modello.

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 i reati individuati nella parte speciale comportano la responsabilità della Società solo se commessi *nel suo interesse o a suo vantaggio* (v. *Parte Generale*).

Gli altri reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. non sono stati analizzati poiché, dall'attività di mappatura delle aree aziendali, il rischio di commissione degli stessi non è risultato attinente all'oggetto sociale o, comunque, non rilevante all'interno della Società CISMA AMBIENTE S.p.A. Per queste ultime categorie di reati relativi a condotte obiettivamente estranee alla normale attività societaria, si ritiene adeguata misura preventiva l'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico.

4. 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.

5. LE ATTIVITÀ SENSIBILI DELLA SOCIETÀ CISMA AMBIENTE S.P.A. (MO REV. 03 P.S. CAP. 2 P. 6 E SS).

Per quanto concerne la verifica dei reati indicati negli artt. 24 e 25, l'avvenuta implementazione, da parte della Società, della certificazione ESG (sistema di gestione per la sostenibilità) conforme allo standard SRG 88088:20 influisce fortemente sui protocolli osservati allo scopo di perseguire una governance sostenibile, CISMA AMBIENTE S.p.A., pertanto, attua una forte politica anticorruzione, contribuisce ad eliminare qualsivoglia forma di sfruttamento e/o lavoro forzato e garantisce la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro.

In particolare, le aree da sottoporre a più intensa verifica e a rigidi protocolli sono le seguenti:

- **Settore Amministrativo - Finanziario - Risorse Umane**, con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione di carattere generale, che vedono la Società entrare in contatto con la P.A. nell'ambito di processi di autorizzazione, ispezione e controllo; alla selezione del personale, dei clienti e dei fornitori.
- **Settore Produzione e Impianti e Settore Compliance**, con particolare riferimento alle attività di gestione della discarica, di controllo della tracciabilità dei rifiuti, di gestione dei formulari e dei registri di carico/scarico, allo smaltimento, il recupero e il trasporto dei rifiuti, alla gestione dei

clienti, all'intermediazione dei rifiuti e alla loro omologazione; all'accettazione e pesa dei rifiuti, all'esecuzione logistica, alle attività di movimentazione, riconfezionamento e stoccaggio, al trattamento dei rifiuti, ai controlli dei rifiuti omologati e alla manutenzione degli impianti e dei mezzi. Nell'ambito del Settore *Compliance* vengono in rilievo: il monitoraggio, la sorveglianza, la misurazione dei parametri operativi e delle apparecchiature, le verifiche ambientali nonché l'applicazione normativa in materia di trasporto, carico e scarico delle merci pericolose.

- **Rapporti con la Società PARADIVI SERVIZI S.r.L.:** la Società si occupa della "coltivazione" e della movimentazione dei rifiuti. La permanenza di PARADIVI SERVIZI S.r.L. all'interno di CISMA AMBIENTE S.p.A. è regolamentata da un contratto di locazione tra le parti, avente ad oggetto alcuni uffici amministrativi, le officine per le manutenzioni dei mezzi ed il piazzale di sosta degli automezzi. Alcuni lavoratori svolgono le loro mansioni per entrambe le Società. Al fine di blindare l'assoluta trasparenza dei rapporti tra le due società, anche la PARADIVI SERVIZI S.r.L. ha adottato un proprio Modello Organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati nel D. Lgs. 231/2001.

6. TABELLA RIASSUNTIVA (D.A.R. – RISK ANALYSIS P. 13)

La risk-analysis di Cisma Ambiente s.p.a., coerente alle linee Guida di Confindustria, considera i processi attraverso cui la Società esplica le funzioni di impresa e persegue l'oggetto sociale, li esamina in dettaglio, secondo le metodologie classiche di "process analysis", suddividendole in macro-attività, e per ognuna prende in considerazione i rischi che reati o illegalità possano, **anche se in via del tutto teorica**, essere commessi. Si riporta di seguito la tabella riassuntiva del Fattore di Rischio Medio (FRM) determinato per ciascuna categoria di reati presupposto prevista dal D. Lgs. n. 231/2001:

D. LGS. n. 231/2001	FRM
art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	BASSO
art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento di dati	BASSO
art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata	MEDIO
art. 25 - Delitti di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	BASSO
art. 25 bis - Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	TRASCURABILE
art. 25 bis 1 - Delitti contro l'industria e il commercio	TRASCURABILE
art. 25 ter - Reati societari	BASSO
art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	BASSO
art. 25 quater 1 - Mutilazione degli organi genitali femminili	NON ATTINENTE

art. 25 <i>quinquies</i> - Delitti contro la personalità individuale	BASSO
art. 25 <i>sexies</i> - Abusi di mercato	NON ATTINENTE
art. 25 <i>septies</i> - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	BASSO
art. 25 <i>octies</i> - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	BASSO
art. 25 <i>octies 1</i> - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	BASSO
art. 25 <i>novies</i> - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	BASSO
art. 25 <i>decies</i> - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	BASSO
art. 25 <i>undecies</i> - Reati ambientali	BASSO
art. 25 <i>duodecies</i> - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	TRASCURABILE
art. 25 <i>terdecies</i> - Razzismo e xenofobia	TRASCURABILE
art. 25 <i>quaterdecies</i> - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	NON ATTINENTE
art. 25 <i>quinquiesdecies</i> - Reati tributari	BASSO
art. 25 <i>sexiesdecies</i> - Contrabbando	NON ATTINENTE
art. 25 <i>septiesdecies</i> - Delitti contro il patrimonio culturale	NON ATTINENTE
art. 25 <i>duodevicies</i> - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	NON ATTINENTE

7. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 DI CISMA AMBIENTE S.P.A..

Preliminarmente 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**. Tale sistema di prevenzione si concretizza in un cd Modello di organizzazione gestione e controllo individuato anche con l'acronimo MOGC costituito da un insieme di documenti che consentono un costante controllo interno dell'organizzazione che lo predispone ed adotta e che indicano nello specifico come l'Ente monitora le sue attività al fine di evitare la commissione dei reati ad essa applicabili nel suo interesse o vantaggio. In pratica si tratta di disposizioni organizzative, modulistica, procedure, codici di comportamento, software, ecc. concepiti in maniera tale da rendere molto bassa, se non azzerare, la probabilità di commissione di determinati reati (i reati presupposto). Il modello organizzativo dipende dalle caratteristiche dell'impresa, dalle attività che svolge, dai suoi processi produttivi, dai contesti in cui opera e dagli interlocutori con cui interagisce. Gli elementi principali del MOGC sono: individuazione delle aree di rischio, principi e procedure di controllo, adozione di un documento che disciplini i comportamenti (adozione di un codice etico), istituzione di un Organismo di Vigilanza e adozione di un sistema disciplinare e sanzionatorio.

Il **MO 231 di CISMA AMBIENTE** 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 della società, alle sue dimensioni, caratteristiche operative e articolazioni organizzative.

Ciò detto il MO 231 di CISMA AMBIENTE è articolato come segue:

- **“Parte generale”**, in cui vengono illustrati/definiti/descritti tra gli altri: il quadro normativo che governa la responsabilità amministrativa degli enti, l’Organizzazione gerarchico-funzionale (eventuale sistema di deleghe adottato), le modalità di costruzione del modello, l’organismo di vigilanza nominato ex art. 6 del D. Lgs. n. 231/01 ed i suoi precipui compiti di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo nonché di curarne l’aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo come specificati nello “Statuto dell’Od.v.”, 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. ed i doveri della società di curare la sua divulgazione all’interno ed all’esterno della stessa e la relativa formazione dei lavoratori;
- **“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.
- **“I protocolli 231”** ovvero l’insieme delle norme e dei principi organizzativi minimi che devono essere messi in atto per la prevenzione di un rischio 231. Essi integrano le procedure già esistenti nella società, non le duplicano. Infatti, le procedure aziendali definiscono chi, in quale momento del processo e con quali strumenti mette in atto il processo del lavoro. Il protocollo contiene il rimando alla procedura operativa. In questo modo il Modello Organizzativo è autoportante ai fini della definizione dei **protocolli**, ma richiama le **procedure** aziendali come elemento regolatorio di dettaglio dell’organizzazione.
- **Il cd D.A.R. ovvero il documento di analisi dei rischi.** Nel rispetto delle indicazioni fornite dal Legislatore, la Società ha individuato i processi aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, indicando al contempo gli interventi necessari al fine di ridurre il rischio di verifica degli stessi. Il Documento è stato redatto sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria e, per quanto attiene agli aspetti ambientali, di Fise-Assambiente in ordine alla valutazione dei distinti processi di *risk assessment* e *risk management*

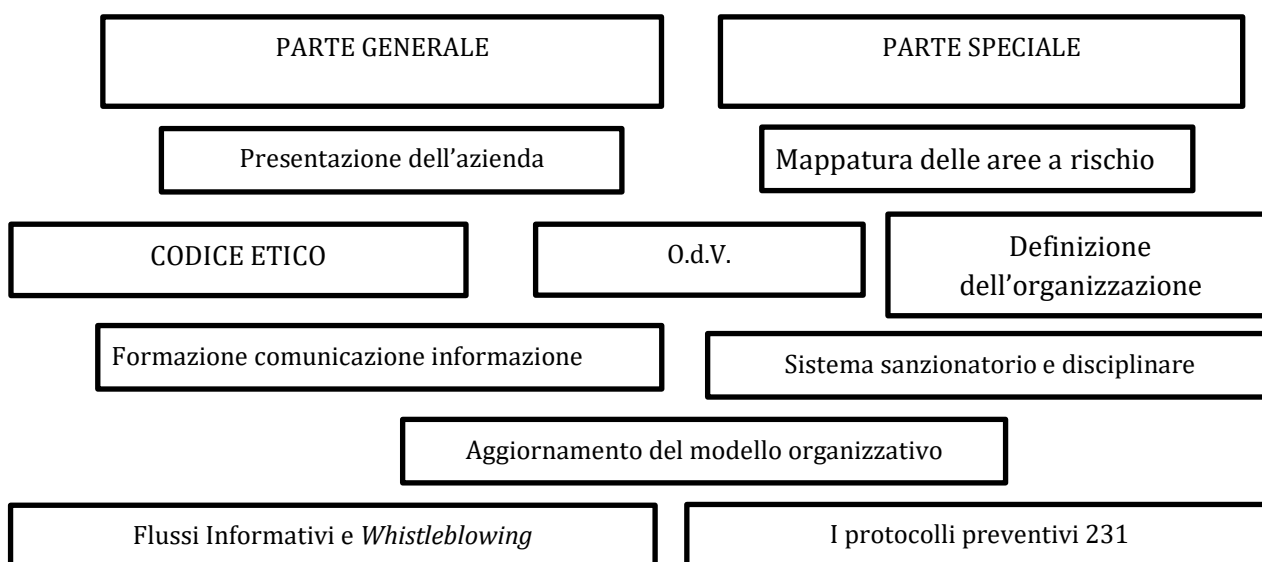
- **Il Codice Etico-Comportamentale** che esplicita in maniera formale le regole di condotta definite dall'Organizzazione alle quali tutti i componenti della stessa devono attenersi;

A tanto è opportuno precisare (v. MO rev. 03 p. 34) che:

- il Codice Etico è un documento ufficiale dell'Ente, contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri. Esso è vincolante per tutti i suoi Destinatari (ivi compresi gli organi sociali di controllo e l'Organismo di Vigilanza) e si applica a tutti coloro che rivestono una posizione apicale, ai dipendenti, ai consulenti e collaboratori, ai fornitori nonché ai terzi in genere che abbiano rapporti commerciali con la Società;
- 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 in generale risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei reati in esso richiamati.

Si propone un grafico illustrativo per una migliore descrittiva di quanto precede (cfr. MO 231 rev. 03 P.G. par. 2.3. p. 29):



8. INTEGRAZIONE TRA MODELLO 231 E ALTRI SISTEMI AZIENDALI DI GESTIONE E CONTROLLO (MO. REV. 03 P.G. CAP. 2 PAR. 2.2 P. 27)

Il processo di definizione del Modello 231 di CISMA AMBIENTE S.p.a. ha tenuto conto delle certificazioni volontariamente acquisite dall'Ente già esistenti e ne ha valutato l'effettivo funzionamento. I modelli e le certificazioni aziendali implementati dalla Società forniscono un significativo contributo alla individuazione e al controllo dei comportamenti rilevanti ai fini 231/2001 ed individuati come caratterizzanti dei processi aziendali. Essi sono:

- il sistema di gestione qualità ed ambientale (ISO 9001, ISO 14001);
- il sistema di controllo e gestione sicurezza (D. Lgs. 81/2008 – ISO 45001:2018);

→ il sistema di gestione per la sostenibilità ESG, conforme allo standard SRG 88088:20.

9. LA CERTIFICAZIONE SRG 88088:20

Il certificato di sostenibilità ESG sulla base della norma SRG 88088:20, è l'ultimo prestigioso risultato conseguito (26/04/2022) dall'Azienda all'esito di un articolato processo di certificazione. La validità della certificazione deve essere confermata dalle sorveglianze annuali e dal riesame triennale di tutti i requisiti.

Esso è il risultato di una valutazione effettuata sul Sistema aziendale tenendo conto delle attività e delle misure che le Organizzazioni adottano sotto il profilo ambientale, sociale e di governance.

I principali ambiti considerati da Cisma Ambiente per perseguire la Sostenibilità sono:

Ambientale (E): la Sostenibilità ambientale contempla tutte le misure atte a minimizzare e/o eliminare i rischi legati ai cambiamenti climatici, attraverso la riduzione delle emissioni di CO₂, degli sprechi di risorse naturali e dei processi di consumo del suolo e di deforestazione; mira dunque ad aumentare l'efficienza energetica e ad incentivare l'utilizzo delle risorse naturali, per mezzo di politiche funzionali alla preservazione della disponibilità delle risorse naturali e dei loro livelli qualitativi.

Sociale (S): la Sostenibilità sociale include politiche altamente qualitative per l'ambiente di lavoro applicabili a tutti i livelli relazionali all'interno e all'esterno del sistema aziendale. In questo ambito la Sostenibilità è valutata in base alle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, al rispetto dei Diritti Umani, ad una inclusiva assunzione di responsabilità sociale e al corretto trattamento delle disparità di genere, di età e di abilità.

Governance (G): la Sostenibilità in termini di governo e di gestione aziendale prende in considerazione l'etica e la trasparenza delle Organizzazioni, la presenza di piani e obiettivi per la sostenibilità, l'osservanza di una policy etica per le risorse, la finanza e l'economia e di un processo teso a contribuire alla riduzione delle disuguaglianze, alla valorizzazione della cultura e dell'istruzione, al rispetto dei principi universali dell'uomo e dell'ambiente. I risultati apprezzabili sono:

- Miglioramento del posizionamento e della leva commerciale
- Accrescimento positivo dell'immagine e della reputazione
- Continuità nel monitoraggio dei parametri di efficienza e di produttività
- Incremento delle opportunità di investimento
- Riduzione dei costi finanziari.

Ed inoltre, la *social responsibility and governance* attesa l'intersezione di ambiti (ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, contrasto ad ogni forma di violenza e/o discriminazione di genere, sicurezza informatica, trasparenza economico-finanziaria), si integra naturalmente con le finalità preventive proprie del Modello 231.

10. GLI EFFETTI ED I VANTAGGI DI UN M.O.G.C. 231.

I sistemi di gestione e controllo già presenti, con relative certificazioni, non possono configurarsi come strumenti sostitutivi del Modello 231 ai fini dell'esonero dalla responsabilità ivi prevista, come stabilito in alcuni casi anche dalla giurisprudenza.

Il modello organizzativo ai sensi della normativa 231 ha infatti diverse e specifiche prerogative di:

- attribuire a ciascun individuo o funzione la responsabilità propria, differenziandola e calibrandola rispetto a quella di altri individui/ funzioni attraverso l'attribuzione di compiti;
- distinguere la responsabilità degli individui da quella dell'ente;

e può comportare i seguenti vantaggi:

- Riduzione o l'annullamento della sanzione nel caso in cui venga commesso un reato presupposto;
- Adozione di molte norme di buona gestione che portano all'analisi e alla risoluzione di numerose problematiche tipiche delle organizzazioni;
- Maggior protezione dei soggetti in posizione apicale che possono dimostrare di aver fatto tutto quanto in loro potere per evitare determinati comportamenti o eventi;
- Rispetto di normative correlate, quali ad esempio quelle sulla salute la sicurezza nei luoghi di lavoro, sull'ambiente, sulla finanza ecc;
- Contributo concreto alla diffusione della cultura della responsabilità e della prevenzione all'interno dell'ente e relativo riflesso che ciò ha anche sull'immagine aziendale e sulla sua percezione da parte dei diversi portatori di interesse e terzi;
- Accesso ai bandi di gara della P.A. e altri clienti generalmente di grandi dimensioni.

11. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (STATUTO ODV P.G. PAR. 3.2 P. 36).

Ai fini dell'esclusione della responsabilità dipendente da reato nei confronti della società l'art. 6 D.lgs. n. 231/01 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 già menzionato modello.

Deve caratterizzarsi per autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Per le anzi espresse connotazioni l'o.d.v. nell'organigramma di impresa deve essere collocato nella posizione gerarchica più elevata e riportare unicamente all'organo dirigente della società, e la sua attività non deve essere sindacata, vincolata o diretta da altro organismo o struttura aziendale. Tale ufficio è 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.

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, relazionate dell'o.d.v., l'organo amministrativo potrà determinarsi a stanziare 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. In merito, per completezza informativa giova tener conto che la continuità d'azione dell'OdV deve essere intesa come effettività del controllo svolto e di frequenza temporale delle azioni intraprese, in modo da poter individuare tempestivamente eventuali situazioni anomale o rischiose.

Quest'ultima rappresenta, a ben vedere, più un requisito di funzionalità operativa dell'OdV, che non un vero e proprio requisito oggettivo, e non deve intendersi nel senso di richiedere ai componenti di svolgere in via costante e permanente l'attività di vigilanza sul Modello.

Elemento del resto, non è richiesto né dal Decreto, né tantomeno dalla relazione di accompagnamento a quest'ultimo, ed anzi non appare in realtà essenziale per il corretto funzionamento dell'OdV.

L'Organismo è infatti tenuto a programmare ex ante le proprie attività e la periodicità dell'attività di verifica, e di documentare analiticamente quanto svolto, posto che un'accurata documentazione sarà essenziale per dimostrare in sede processuale che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza.

12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231.

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 il quale, sulla base dei flussi informativi ricevuti e in seguito alle segnalazioni di avvenute modifiche normative o organizzative, 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.

Le motivazioni di aggiornamento possono essere determinate da:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- 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 su proposta motivata formulata dall'o.d.v. con cadenza annuale (ma anche all'occorrenza). Sia la prima emissione che le successive vengono adottate dalla Società a mezzo di delibera dell'Organo Amministrativo.

13. LE SANZIONI PREVISTE PER GLI ENTI (MO 231 P.G. CAP. I PAR. 1.5 P. 18).

La Società responsabile per un reato commesso da un soggetto appartenente alla sua struttura organizzativa, nell'interesse o vantaggio della stessa, è condannato da un sistema di sanzioni amministrative previste dall'art. 9 del d.lgs. n. 231/2001 ovvero: **sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca ex art. 19** del prezzo o del profitto del reato (differente da quella disciplinata ex art. 240 c.p.) e **pubblicazione della sentenza**. Lo scopo delle sanzioni amministrative è quello di colpire direttamente o indirettamente il profitto dell'ente, disincentivando la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente, e di incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa in modo da favorire attività risarcitorie, riparatorie.

Proporzionalità, adeguatezza e flessibilità risultano essere le caratteristiche del variegato arsenale sanzionatorio delineato dal d.lgs. 231/2001.

Rinviando per dovere di sintesi la trattazione analitica delle sanzioni previste dalla normativa (cfr. P.G. CAP. 1 par. 1.5 p. 18 e ss) in questa sede per una migliore descrittiva si propone una tabella recante il quadro della responsabilità d'impresa prima e dopo l'entrata in vigore della normativa 231:

PRIMA DEL D.LGS 231/01	DOPO IL D.LGS 231/01
<p>la responsabilità dell'ente per il reato commesso nel suo interesse e vantaggio era circoscritta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. alla sola obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte (e ciò SOLO in caso di insolvibilità del condannato ex art. 197 Cod. Penale) 2. all'eventuale obbligo di risarcimento del danno, se ed in quanto esistente, a norma delle leggi civili, ex art. 185 Cod. Penale. 	<p>la responsabilità dell'ente per il reato commesso nel suo interesse e vantaggio ora comporta, in aggiunta a quanto previsto in precedenza, a diretto carico dell'Ente l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per l'andamento patrimoniale dell'ente stesso quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, sino alla interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività 4. Confisca del prezzo o del valore del reato oppure di somme di denaro o beni o di altre utilità di valore equivalente 5. Sanzioni pecuniarie.

14. 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).

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:

- *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;*
- *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;*
- *i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione.*
 - 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.

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:*

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

L'efficacia esimente è inoltre subordinata all'adozione di un MOGC che sia non esclusivamente formale ma adeguato alla specifica organizzazione ed attività dell'ente. Pertanto, esso dovrà essere sottoposto a verifica periodica ed aggiornato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle sue prescrizioni, nonché

qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione aziendale, nell'attività dell'ente o nella disciplina legislativa di riferimento.

15. I FLUSSI INFORMATIVI DA/VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (MO REV. 03 P.G. CAP. 3 PAR. 3.3 P. 40 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 ed anche affrontato dalla giurisprudenza. Prima di addentrarsi nelle previsioni a tal riguardo contenute nel MOGC dell'Ente si vuol illustrare quanto segue.

I flussi informativi da e verso l'OdV rappresentano uno dei più importanti strumenti di riscontro sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello 231.

L'OdV, infatti, può esercitare pienamente il suo ruolo di di vigilanza sull'efficacia del Modello 231 e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso e del Codice Etico solo se le singole funzioni aziendali forniscono all'OdV, come peraltro prescritto dall'art. 6, comma 2, (lett. d) del D.lgs. 231/2001, una serie di informazioni che consentono all'OdV di esercitare pienamente la propria funzione.

Ne consegue che la previsione di idonei flussi informativi da e verso l'OdV è uno degli aspetti che vengono verificati dai Giudici in caso di procedimenti penali per responsabilità amministrativa della Società relativa ai c.d. reati presupposto. È, dunque, fondamentale una corretta gestione dei flussi da e per l'OdV.

Ciò detto, il MOGC di CISMA AMBIENTE prevede un'attività di report distinta fra flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari fatti e/o eventi e flussi informativi periodici di sistema. Di seguito il dettaglio:

➤ Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

Almeno DUE VOLTE l'anno, l'Organismo di Vigilanza predispose un rapporto scritto per l'organo amministrativo e per il Sindaco Unico/Revisore dei conti della Società 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.

➤ Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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. n. 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.

Per facilitare i flussi informativi, la Società **ha attivato una casella mail dedicata il cui indirizzo è visualizzabile sul sito internet e comunicato altresì nell'informativa ai dipendenti e tutti i terzi.**

Inoltre il MOGC è corredato di una **Tabella Riepilogativa della reportistica ed informazioni da/verso l'o.d.v. e le cadenze temporali per ciascun destinatario tenuto alle comunicazioni.**

16. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E TUTELA DEI DIPENDENTI: IL WHISTLEBLOWING (MO REV. 03 P.G. CAP. 3 PAR. 3.4 P. 42 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.

L'art. 2 l. n. 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.

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 - 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 dei componenti interni ed esterni dell'organizzazione, 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.

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima con modalità indicate nel Modello Organizzativo v. cap. 3 p. 42.

17. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DELLE RISORSE (MO REV. 03 P.G. CAP. 2 PAR. 2.4 P. 33 E SS).

CISMA AMBIENTE S.p.A. si è impegnata a comunicare l'adozione del presente MOGC a tutti i soggetti che operano al suo interno e a quelli con cui intrattiene relazioni commerciali, secondo forme e modalità definite dall'O.d.V. d'intesa con il Consiglio di Amministrazione o con l'Amministratore Delegato.

In particolare, per ciò che concerne i soggetti in posizione apicale ed i soggetti sottoposti all'altrui direzione e controllo, la Società prevede che a tutto il personale ed ai vertici aziendali venga data apposita informativa relativa all'adozione del MOGC e del Codice Etico mediante divulgazione dei relativi contenuti in formato cartaceo e/o telematico. Tutto il personale ha facoltà di accesso e di consultazione di tutta la documentazione costituente il Modello.

Analogamente nota informativa deve essere diffusa in occasione delle modifiche sostanziali del MOGC e degli atti che lo compongono. La Società provvede inoltre ad informare i fornitori, i collaboratori, i consulenti e i terzi in genere che abbiano rapporti con la stessa dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali contenute nel presente MOGC e nel Codice Etico, avendo cura di pubblicare sul sito internet della Società un estratto dei predetti documenti. 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.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'Azienda in caso di violazione delle predette regole comportamentali e procedurali, nonché dei principi etici della Società. L'O.d.V., d'intesa con il Consiglio di Amministrazione o con l'Amministratore Delegato, definisce i programmi di formazione ed informazione specifica in materia 231 dei soggetti aziendali in funzione della

qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi ad hoc la cui mancata partecipazione senza giustificato motivo costituisce illecito disciplinare. È cura dell'O.d.V. verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del D. Lgs. 231/2001, del MOGC e del Codice Etico. Il contenuto delle attività di formazione viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento e del contenuto del Modello nonché ai mutamenti nell'organizzazione aziendale.

Tali attività si aggiungono ai programmi di formazione in materia ambientale, informatica e di salute e sicurezza sul lavoro predisposti dalla Società.

18. IL SISTEMA DISCIPLINARE (MO REV. 03 P.G. CAP. 4 P. 44 E SS).

Le norme comportamentali sancite nel Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed ha previsto un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato al grado della condotta attiva o omissiva posta in essere, in caso di violazione delle disposizioni del Codice Etico, del MOGC e dei documenti che lo compongono. Il sistema sanzionatorio, in linea con quanto disposto dagli artt. 6 comma 2 lettera e) e 7 comma 4 lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale volto all'accertamento del reato commesso e alla conseguente applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

La funzione propria del sistema disciplinare delineato dal MOGC è infatti quella di prevenire la commissione dei reati presupposto e l'applicazione alla Società di sanzioni "esterne" da parte dello Stato, censurando in via immediata e anticipata non soltanto i comportamenti costituenti reato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ma anche quelle condotte che, violando le disposizioni del Modello e del *Codice Etico*, possono potenzialmente diventarlo. Diversamente, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni previste dall'ordinamento statale e rendere il MOGC intrinsecamente inefficace. 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 illustrate 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.

Il sistema disciplinare adottato da CISMA AMBIENTE S.p.A. ha una funzione essenzialmente preventiva ed è strutturato sulla base dei seguenti principi:

- pubblicità: la possibilità di muovere un rimprovero al soggetto che ha violato le prescrizioni del MOGC e del Codice Etico presuppone la conoscibilità di ciò che è consentito e di ciò che non lo è;

- pluralità: la Società ha individuato un ventaglio di sanzioni applicabili a chiunque non osservi le misure organizzative adottate;
- proporzionalità: le sanzioni sono applicate in ragione della gravità delle violazioni accertate o potenziali, delle mansioni aziendali ricoperte e/o delle qualifiche eventualmente possedute dal soggetto agente e della presenza di pregresse contestazioni valutata in ossequio a tre criteri:
 - gravità della violazione;
 - tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
 - eventuale recidiva.
- contraddittorio: una volta formulata la contestazione specifica dell'addebito, la Società assicura la partecipazione del soggetto interessato al proprio procedimento disciplinare, al fine di garantire la possibilità di esercitare il diritto di difesa.

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

- 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;
- 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.

Rinviando la trattazione analitica delle sanzioni previste per le diverse tipologie di destinatari (cfr. P.G. CAP. 4 par. 4.2.1 p. 45 e ss) in questa sede si riportano le distinte categorie astrattamente assoggettabili al sistema disciplinare 231.

- **Amministratori e dei Sindaci.**
- **Dipendenti e dei responsabili di funzione**
- **Consulenti, Collaboratori o altri soggetti terzi**

19. CONCLUSIONI.

Si ritiene importante che ogni componente dell'organizzazione e chiunque intenda coltivare rapporti contrattuali con l'azienda, prenda visione di questo documento poiché è proprio il singolo individuo che rende vivo e dà concretezza ai principi del Modello 231 in un'ottica di continua sinergia e miglioramento del sistema.

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

Palermo – Melilli 05 settembre 2022

Avv. Patrizia Polizzotto n.q.

Organismo di Vigilanza