

S.I.E.M.

SOCIETA' INTERCOMUNALE ECOLOGICA MANTOVA S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

Ai sensi dell'art. 6, comma 3,
del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società
e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11
della legge 29 settembre 2000, n. 300”*

EMISSIONE E MODIFICHE			
<i>rev.</i>	<i>data</i>	<i>descrizione</i>	<i>Approvato</i>
-	gg/mm/anno	Prima emissione	Amministratore Unico
<i>Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà di S.I.E.M. – Società Intercomunale Ecologica Mantovana s.p.a. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte dell'Amministratore Unico.</i>			

INDICE

1. DEFINIZIONI	5
2. PREMESSA GIURIDICA.....	7
3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI S.I.E.M.	17
4. COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	21
5. MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI.....	22
6. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
7. ORGANIZZAZIONE DELEGHE E POTERI	33
8. SISTEMA DISCIPLINARE	35
9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO	41

PARTI SPECIALI

<i>PARTE SPECIALE A</i>	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
<i>PARTE SPECIALE B</i>	REATI SOCIETARI E ABUSO DI MERCATO
<i>PARTE SPECIALE C</i>	REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO
<i>PARTE SPECIALE D</i>	REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
<i>PARTE SPECIALE E</i>	REATI INFORMATICI E IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
<i>PARTE SPECIALE F</i>	REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA
<i>PARTE SPECIALE G</i>	REATI AMBIENTALI
<i>PARTE SPECIALE H</i>	IMPIEGO DI LAVORO IRREGOLARE
<i>PARTE SPECIALE I</i>	ALTRI REATI

* * * *

ALLEGATI

<i>ALLEGATO 1</i>	CODICE ETICO
<i>ALLEGATO 2</i>	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
<i>ALLEGATO 3</i>	DECRETO LEGISLATIVO 231/2001
<i>ALLEGATO 4</i>	APPENDICE NORMATIVA
<i>ALLEGATO 5</i>	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2019/2021

1. DEFINIZIONI

Società – S.I.E.M. s.p.a

S.I.E.M. - Società Intercomunale Ecologica Mantovana s.p.a.

Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, nei limiti di quanto indicato dall’art. 5 del Decreto.

Enti

Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Figure Apicali

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Figure Sottoposte

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

 SOCIETÀ INTERCOMUNALE ECOLOGICA MANTOVANA S.p.A.	<i>Parte Generale</i>	<i>Pagina 6 di 41</i>
--	-----------------------	-----------------------

Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

OdV - Organismo di Vigilanza

Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

P.A.

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partner

Controparti contrattuali di S.I.E.M. s.p.a. sia persone fisiche che giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisti e cessioni di beni e servizi, consorzi, ecc..), ove destinati a collaborare con l'azienda nell'ambito dei "processi e delle attività sensibili".

Processi – Attività Sensibili

Processi e Attività di S.I.E.M. s.p.a. nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati previsti dal Decreto.

Whistleblowing

Attività di regolamentazione delle procedure per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

2. PREMESSA GIURIDICA

2.1. Il decreto

Il *Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231* recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* emanato in attuazione della legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto una rilevante novità nel nostro ordinamento, adeguando la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia. In particolare ci si riferisce alla:

- *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea
- *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della *Comunità Europea* che degli Stati membri
- *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In precedenza, in ossequio al principio secondo il quale non è possibile che un ente sia soggetto attivo di reati e soggetto passivo di pene, la commissione di reati da parte di soggetti incardinati nella struttura della società – anche se suoi legali rappresentanti - aveva conseguenze solo nei confronti della persona che li aveva commessi.

A seguito del decreto 231 anche la società può essere assoggettata a sanzioni nel caso in cui persone incardinate nella sua struttura si rendano responsabili della commissione di alcuni particolari reati e la società stessa tragga beneficio dalla commissione degli stessi.

Questa forma di responsabilità – che si accompagna a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente l’illecito penalmente rilevante – ha consentito al nostro sistema di uscire da una concezione dell’illecito penale costruito strettamente sulla persona fisica.

Con questo ampliamento della responsabilità il legislatore ha inteso coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali non solo i soggetti che per conto degli enti commettevano fatti illeciti, ma anche gli enti stessi, con sanzioni che incidono sul loro patrimonio e sulla stessa loro capacità economica;

colpendo così, indirettamente, gli interessi economici dei soci degli enti che, in definitiva, fino all'entrata in vigore della legge in esame, potevano avvantaggiarsi dei frutti delle condotte illegali senza patire le conseguenze sostanziali dalla realizzazione di reati.

La natura delle sanzioni è amministrativa - e difficilmente il principio costituzionale secondo cui la responsabilità penale è personale (art. 27 della Costituzione) avrebbe consentito una contraria soluzione - ma la particolare strutturazione delle stesse – la cui applicazione consegue alla commissione di reati - ha fatto parlare di un *tertium genus* di responsabilità, tra quella penale e quella amministrativa.

La Relazione illustrativa al Decreto ha stigmatizzato che si tratta di un *“tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Si è così introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti nei confronti delle persone fisiche: il giudice penale competente a giudicare la persona fisica autore del reato è altresì chiamato a valutare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

È opportuno precisare che il Legislatore ha previsto l'adozione del Modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La sua assenza non è perciò soggetta ad alcuna sanzione, ma riduce drasticamente le possibilità dell'Ente di essere esonerato dalla responsabilità, in caso di commissione di reati presupposti da parte dei propri amministratori e/o dipendenti.

2.2. I presupposti della responsabilità

La responsabilità amministrativa dell'Ente conseguente a reati è subordinata, a norma dell'art.5, alla ricorrenza contemporanea di due requisiti:

- 1) *un requisito oggettivo* e cioè il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o comunque a vantaggio dell'Ente. In particolare:

- *l'interesse* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto,
- il *vantaggio* sussiste quando l'Ente ha tratto dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica;

2) *un requisito soggettivo* e cioè il fatto che sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato:

- da "Figure Apicali", ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da "Figure Sottoposte", ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti componenti le Figure Apicali di cui sopra.

Il *requisito soggettivo* comporta una necessaria precisazione. Se è vero che il legislatore ha inteso estendere al massimo l'arco di responsabilità soggettiva, ricomprendendo di fatto tutti i soggetti dell'Ente, risulta però evidente che ha altresì previsto una diversa gradazione dell'onere probatorio in capo alla società a seconda della "qualità" degli autori materiali del reato. Sono infatti previsti due differenti regimi di attribuzione della responsabilità dell'Ente, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto "apicale" o "sottoposto". La differenza si fonda sul presupposto che, nel caso di reato commesso da un "apicale", il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'Ente sia già di per sé soddisfatto dal momento che si presume che il soggetto "apicale" esprima e rappresenti la politica dell'Ente. Nel caso di specie sarà quindi la società a dover dimostrare la propria estraneità. Al contrario nel caso di reato che sia imputato ad un "sottoposto" la società dovrà "solo" dimostrare che non vi sia stata "inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza".

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l'Ente, infatti, non è ritenuto esente da responsabilità anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autore del reato.

L'inserimento di reati anche di natura colposa (*"Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"*) ha costretto a rivedere, almeno in parte, il concetto di *interesse o vantaggio* che l'ente deve avere (art. 5 D.Lgs. 231/2001) quale presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

La giurisprudenza ha chiarito che *"il requisito oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse o nel vantaggio dell'ente che l'art. 5 D.Lgs. 231/2001 indica quale condizione essenziale per l'applicazione della sanzione, esprime due concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" della società rispetto ad un vantaggio obiettivamente conseguito all'esito del reato"* (Cassazione penale, sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615). Lasciando intendere, pertanto, che qualunque tipo di vantaggio (anche potenziale e non realizzato) può essere idoneo a concretizzare il requisito richiesto.

Dunque, nei reati legati all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, *l'interesse o il vantaggio* dell'ente potrebbe essere individuato, per esempio, nel conseguimento di un vantaggio economico indiretto derivante dalla mancata adozione di cautele antinfortunistiche e, pertanto, dal mancato esborso di somme per il corretto funzionamento del sistema della sicurezza aziendale.

2.3. I reati presupposto

La responsabilità dell'ente è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Si tratta di un novero significativo ma significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso successivi interventi legislativi. Di seguito gli articoli del Decreto:

- I) Art. 24 - *"Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico"*
- II) Art 24-bis - *"Delitti informatici e trattamento illecito dei dati"* (introdotto dall'art. 7 L. 18 marzo 2008, n.48)

 S.I.E.M. S.P.A. SOCIETÀ INTERCOMUNALE ECOLOGICA MANTOVANA S.p.A.	<i>Parte Generale</i>	<i>Pagina 11 di 41</i>
---	-----------------------	------------------------

- III) Art. 24-ter – *“Delitti di criminalità organizzata”* (introdotto dal comma 29 dell’art. 2, L. 15 luglio 2009, n. 94)
- IV) Art. 25 - *“Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione”* (come modificato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190)
- V) Art. 25-bis – *“Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e strumenti di riconoscimento”* (introdotto con D.L. n.350 del 25 settembre 2002 e modificato dall’art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- VI) Art. 25-bis.1 – *“Delitti contro l'industria e il commercio”* (introdotto con art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- VII) Art. 25-ter – *“Reati Societari”* (introdotto con D.Lgs. n.61 del 11 aprile 2002, modificato dall’art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262 , L. 6 novembre 2012, n. 190 dall'art. 12 L. 69/2015 e da ultimo dal D.Lgs 25 marzo 2017 n.38)
- VIII) Art. 25-quater - *“Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”* (introdotto con L. n. 7 del 14 gennaio 2003)
- IX) Art. 25-quater.1 – *“Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”* (introdotto dall’art. 8, L. 9 gennaio 2006, n. 7)
- X) Art. 25 quinquies – *“Delitti contro la personalità individuale”* (introdotto con L. n. 228 del 11 agosto 2003, modificato dall’art. 10, L. 6 febbraio 2006, n. 38 e dall’art. 1 della L. 199/2016)
- XI) Art. 25 sexies - *“Abusi di Mercato”* (introdotto con L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 9 comma 3 – Legge Comunitaria 2004)
- XII) Art. 25 septies – *“Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”* (introdotto con L. 3 agosto 2007, n. 123 e poi sostituito dall’art. 300, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81)
- XIII) Art. 25 octies – *“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”* (introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dall'art. 3 comma 3 lett. B L. 186/2014)
- XIV) Art. 25-novies – *“Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”* (introdotto dalla lettera c) del comma 7 dell’art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)

- XV) Art. 25-decies – *“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria”* (introdotto dall’art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, e poi sostituito dall’art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121)
- XVI) Art. 25-undecies – *“Reati ambientali”* (introdotto dall’art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, modificato dall’art. 8 L.68/2015 e da ultimo dal D.Lgs 21/2018)
- XVII) Art. 25-duodecies – *“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* (introdotto dall’art. 2, del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dall’art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017)
- XVIII) Art. 25-terdecies – *“Reati di razzismo e xenofobia”* (introdotto dall’art. 5, comma 2 della L. 20/11/2017 n.167 e modificato dal D.Lgs 21/2018)
- XIX) La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione alla legge 16 marzo 2006 n. 146 (*“Ratifica della convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata”*) che ha ampliato l’ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001 ad una serie nuova e nutrita di reati (*Reati Transnazionali*)

Laddove in futuro il Legislatore possa prevedere altre fattispecie criminose, si renderà necessario procedere ad una integrazione del Modello.

2.4. Le sanzioni

Alla affermazione della responsabilità, il Decreto, all’art. 9, prevede:

- *sanzioni di natura patrimoniale*
- *sanzioni di natura interdittiva*
- la confisca del prezzo o del profitto del reato
- la pubblicazione della sentenza.

Sono previste *sanzioni di natura patrimoniale*, sotto la specie di ammende anche di rilevante entità (strutturate in modo analogo al sistema sanzionatorio comunitario previsto dall’art. 15 del Regolamento CE n. 17 del 1962 per le ammende applicabili dalla Commissione europea alle imprese che violano gli artt. 85 e 86 – oggi 81 e 82 - del Trattato CE sulla concorrenza), ovvero ammende conteggiate in unità di conto o quote, ricomprese tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività

svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della singola quota, a sua volta, viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Il valore della singola quota va da un importo minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37.

Sono previste *sanzioni di natura interdittiva*, tra le quali:

- la interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti, sussidi, agevolazioni o contributi o la revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie, possono essere applicate cumulativamente tra loro e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente ed il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri usati per determinare le pene pecuniarie.

L'art. 15 del D.Lgs 231/2001 prevede che qualora si debba applicare una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente e questa possa pregiudicare l'espletamento di un pubblico servizio o avere gravi ripercussioni sui livelli occupazionali, si possa sostituire questa sanzione con la nomina di un commissario giudiziale che, per evitare le conseguenze dannose sopra

richiamate, verrà chiamato a gestire l'azienda per il periodo che avrebbe dovuto avere la interruzione dell'attività.

2.5. Motivi di esenzione dalla responsabilità delle persone giuridiche

Il Decreto prevede specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

Innanzitutto l'Ente è esente se riesce a dimostrare che chi ha commesso il reato presupposto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del Decreto).

Per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale*, l'art. 6 prevede l'esenzione per l'Ente che dimostri in sede giudiziaria che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di curare il suo aggiornamento, sia affidato ad un *Organismo di Vigilanza* (di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il modello di cui alla sopracitata lettera a) deve 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

- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare , a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi.

Per quanto riguarda i *soggetti sottoposti all'altrui direzione*, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia 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.

E' quindi consentito all'impresa dotarsi di strumenti formali e sostanziali che possano evitare alla società di esporsi al rischio che dalla commissione di reati possano seguire conseguenze anche molto serie, o addirittura impedienti, per la prosecuzione delle proprie attività. Tale strumento principe è il Modello che deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge.

La mera adozione formale del Modello non è di per sé sufficiente a garantire l'esonero dalle responsabilità poiché il Decreto richiede che venga "efficacemente attuato" e all'art. 7, comma 4, specifica che l'efficace attuazione del Modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando intervengano novità normative o quando emergano significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti nell'organizzazione e nelle attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. In diversa maniera il giudice dovrà solo verificare l'esistenza dei requisiti dei quali abbiamo già parlato.

La società deve poi dotarsi di un organismo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

2.6. Linee guida

S.I.E.M. – Società Intercomunale Ecologica Mantovana s.p.a (di seguito S.I.E.M. o la società), conformemente a quanto previsto all’art. 6, co. 3 del Decreto, ha predisposto il proprio Modello anche grazie alle Linee Guide predisposte dalle principali associazioni di categoria (es.: Confservizi e ANCPL) in quanto applicabili alla realtà della società.

La società ha potuto così beneficiare delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, in particolare della metodologia e delle indicazioni progettuali in esse contenute.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI S.I.E.M.

3.1. Obiettivi perseguiti da S.I.E.M. con l'adozione del Modello

S.I.E.M., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e in accordo con le ultime raccomandazioni dell'ANAC per le società in controllo pubblico (cfr delibera ANAC 1134/2017) ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità, oltre che costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di S.I.E.M., affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

3.2. Destinatari del Modello

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con S.I.E.M..

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso. In particolare si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei *processi e delle attività sensibili*, siano essi Organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner.

La Società comunica e diffonde il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza.

La società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni del proprio Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse di S.I.E.M. ovvero con l'intenzione di procurare ad essa un vantaggio.

3.3. Funzioni e caratteristiche del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di regole, procedure e attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a conseguire obiettivi di prevenzione nella commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto (se non aggirando fraudolentemente le regole indicate).

In particolare, mediante l'individuazione delle c.d. *"attività sensibili"* (cioè di quelle attività in cui esiste la possibilità di commissione di un reato presupposto) e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di S.I.E.M. nelle aree di *"attività sensibili"*, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da S.I.E.M. in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di *"attività sensibili"*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle *"attività sensibili"* dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità/probabilità che siano commessi i reati;

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- istituzione di un sistema sanzionatorio per i comportamenti che costituiscano una violazione del Modello;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

3.4. Adozione del Modello

Con riferimento a quanto previsto dal Decreto, l'Amministratore Unico nell'adottare il suddetto Modello, individua il proprio Organismo di Vigilanza affidandogli l'incarico e il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

3.5. Modifiche e integrazioni del Modello

Posto che il Decreto rimanda alla responsabilità dell'organo dirigente (art. 6 comma 1 lett. a del Decreto) il compito di adottare ed efficacemente attuare il Modello, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico di S.I.E.M.

Ogni altro cambiamento o integrazione di carattere specifico che non modifichi la sostanza del modello ma ne integri o migliori l'efficienza potrà essere di competenza dell'Organismo di Vigilanza e troverà spazio nelle comunicazioni continuative con il Presidente o nelle relazioni periodiche rivolte all'Amministratore Unico.

3.6. Prevenzione della Corruzione (ex Legge. 190/2012)

S.I.E.M. in quanto società in controllo pubblico, è soggetta alle disposizioni previste dalla normativa anticorruzione ex legge 190/2012.

Al riguardo S.I.E.M. in linea con quanto disposto dalle *"Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"* predisposte dall'ANAC e pubblicate in G.U. Serie Generale n.284 del 5 dicembre 2017, predispone il proprio Modello 231 integrandolo, in una sezione apposita (*Allegato 5*), con misure di organizzazione e gestione idonee a prevenire, nelle attività che vengono svolte, ulteriori fatti corruttivi previsti dalla Legge 190/2012 rispetto a quanto già indicato dal D.Lgs. 231/2001.

La disciplina in materia di anticorruzione, introdotta dalla Legge 190/2012 contempla infatti una nozione di corruzione più ampia rispetto a quella già contenuta nel D.lgs. 231/01, facendo rientrare in essa tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, gli interessi privati condizionano impropriamente l'azione dell'amministrazione, creando situazioni di illegalità e di "cattiva amministrazione".

L'obiettivo dunque di tale disciplina è quello di prevenire condotte volte a procurare vantaggi indebiti al privato corruttore, anche in danno dell'ente o della società.

4. COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Le componenti chiave del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di S.I.E.M. sviluppato in linea con i requisiti del D.Lgs. 231/2001 e finalizzato a prevenire la commissione dei reati definiti nel citato decreto, possono essere così sintetizzate:

- il Sistema di Organizzazione della Società;
- il Codice Etico;
- i Principi Generali di Comportamento;
- la Mappatura delle Attività Sensibili;
- l'insieme delle procedure organizzative, gestionali e di controllo adottate dalla Società, richiamate dal Modello e dalle sue componenti ovvero aventi specifico impatto nelle aree considerate sensibili;
- i presidi ed i protocolli individuati nelle Parti Speciali del Modello;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare;
- il sistema di Formazione e Comunicazione.

5. MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 la creazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato e specificamente, in relazione a queste, la predisposizione di regole di comportamento e procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

L'idoneità del Modello ad esonerare dalla sanzione la Società, dipende dalla sua capacità di cogliere la specificità aziendale e di predisporre misure adeguate allo scopo voluto.

L'individuazione delle aree ed attività potenzialmente esposte ai rischi reato previsto ex D.Lgs. 231/2001 (c.d. "*mappatura delle attività sensibili*") è avvenuta attraverso l'analisi dei processi, delle attività e del sistema organizzativo di S.I.E.M. realizzata attraverso l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società e mediante l'effettuazione di interviste ai responsabili delle funzioni coinvolte nelle "attività sensibili".

L'analisi documentale e le interviste svolte sono state analizzate al fine di individuare le attività che potenzialmente ed astrattamente potrebbero condurre alla realizzazione di condotte illecite ai sensi del presente Decreto.

Grazie all'analisi delle attività aziendali potenzialmente a rischio si è provveduto a definire una mappa delle "*attività sensibili*", ovvero delle attività direttamente esposte ai rischi reato previsti dal Decreto o potenzialmente propedeutiche alla commissione di uno dei reati previsti.

L'analisi delle "*attività sensibili*" ha portato all'identificazione di alcune principali, distinte, categorie di reati di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

Fra queste:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Reati Societari
- Reati ambientali

- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni od utilità di provenienza illecita
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- Reati informatici e in violazione del diritto d'autore
- Reati di criminalità organizzata
- Reati di abuso di mercato
- Lavoro irregolare
- Autoriciclaggio

In attesa del consolidarsi di una prassi giurisprudenziale o di una uniformità di vedute in dottrina la Società ritiene adeguati i protocolli / presidi già adottati per i Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex art. 25-octies.

Sono state inoltre analizzate le attività potenzialmente di supporto alla commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/01.

Il dettaglio di queste, come altre categorie di reato, sono contenute nella *"Mappatura delle Attività Sensibili"* che rappresenta un elemento costitutivo del presente Modello e uno strumento avente caratteristiche di aggiornamento e dinamicità. In tal senso, a cura e sotto la responsabilità dell'OdV, vengono effettuate periodiche revisioni della *mappatura delle attività sensibili*, in funzione delle evoluzioni legislative e/o dei cambiamenti organizzativi e funzionali della Società.

Dall'analisi sono state escluse alcune categorie di reato che appaiono astrattamente ipotizzabili nella realtà di S.I.E.M. e la cui commissione è difficilmente configurabile nell'interesse o a vantaggio della società. In particolare:

- Delitti contro l'industria e il commercio
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Mutilazione di organi genitali femminili
- Delitti contro la personalità individuale
- Reati di razzismo e xenofobia

Le principali "attività sensibili", individuate a seguito dell'analisi dei principali processi aziendali, sono elencate nelle corrispondenti Parti Speciali.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Scopo ed ambito di applicazione

E' istituito presso S.I.E.M. un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) come funzione dotata di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, in linea con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali successive modifiche.

Caratteristiche dell'OdV

L'organismo di vigilanza deve:

- a) essere indipendente;
- b) essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) essere privo di compiti operativi e quindi essere indipendente dalle attività di gestione della società, ovvero in palese contrasto con le attività di controllo dell'OdV;
- d) realizzare un canale di comunicazione con il CDA nel suo insieme;
- e) effettuare il reporting informativo anche nei confronti del Collegio sindacale quando richiesto;
- f) essere in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- g) possedere i requisiti di onorabilità, autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I poteri ad esso affidati sono deliberati dall'Amministratore Unico di S.I.E.M.

Modalità di nomina dei componenti dell'ODV

L'organismo di Vigilanza è istituito mediante determinazione dell'Amministratore Unico nella quale vengono fissati i requisiti, i compiti, il compenso e la durata; le cause di ineleggibilità e incompatibilità, i poteri e le responsabilità dell'Organismo stesso, se non diversamente indicate dall'Amministratore Unico, sono indicati nei paragrafi seguenti.

L'Organismo è composto da uno a tre soggetti e può dotarsi di congruo staff.

La nomina dei componenti l'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota ai soggetti nominati e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà successivamente comunicato a tutti i livelli aziendali.

Le funzioni dell'OdV possono essere attribuite al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 6, c. 4-bis del D.Lgs. n. 231/2001, come modificato dalla L. 183/2011, e fino alla scadenza dell'incarico. In tal caso, i riferimenti all'OdV contenuti nel presente regolamento sono da intendersi al Collegio Sindacale, fatte salve ulteriori specificazioni.

Cessazione dall'incarico

La revoca dell'OdV e di ciascun componente compete esclusivamente a chi esercita i poteri di nomina e quindi all'Amministratore Unico.

I membri dell'OdV possono essere revocati esclusivamente per giusta causa nonché, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per i seguenti casi:

- a) a seguito di condanna, con sentenza passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, ovvero ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o da quelli direttivi delle persone giuridiche;
- b) la condanna, anche non definitiva, per qualsivoglia reato contro il patrimonio;
- c) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- d) di stasi operativa;
- e) di colpevole inerzia nell'effettuazione delle segnalazioni interne ovvero sopravvenuto conflitto di interesse;
- f) a seguito di una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, l'Amministratore potrà disporre, sentito il parere del Collegio sindacale (qualora le funzioni dell'OdV non siano a questi affidate), la sospensione dall'incarico dell'Organismo di vigilanza e la nomina di un interim.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 1 mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

Durata in carica

L'Amministratore Unico, nella determinazione di nomina dell'OdV, ne definisce anche la durata.

Al termine del suo mandato, l'OdV è comunque rinnovabile.

In caso di temporaneo impedimento di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, di durata superiore a tre mesi, l'Amministratore Unico può provvedere alla nomina di uno o più supplenti. Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting all'Amministratore Unico. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV, e ai suoi componenti intesi singolarmente, non siano attribuiti compiti operativi, che ne possano compromettere l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità e onorabilità

I membri dell'Organismo di Vigilanza, unitamente all'eventuale staff operativo a supporto, non devono avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Per professionalità si intende il bagaglio di strumenti, tecniche e caratteristiche personali che i membri ed i loro collaboratori devono possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

In dettaglio, per garantire un'adeguata gestione delle responsabilità attribuite all'OdV, si ritiene necessario che l'Amministratore Unico al momento della nomina valuti per i componenti dell'Organismo le seguenti caratteristiche:

a) Competenze (da valutare cumulativamente per l'insieme dei componenti l'OdV):

- conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la Società;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;

b) Caratteristiche personali (da valutare per ciascun componente l'OdV):

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

Tutti i componenti l'OdV devono migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del modello e/o dei suoi elementi costitutivi.

All'Organismo di vigilanza è affidato il compito di:

- a) vigilare sull'effettività del modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano al Modello di Organizzazione e Gestione individuato;
- b) monitorare l'efficacia del Modello verificandone l'idoneità a prevenire il verificarsi dei reati indicati dalla legge;
- c) promuovere l'aggiornamento del Modello al fine di recepire le modifiche dell'organizzazione aziendale e le eventuali modifiche legislative.

Ferme restando le competenze di vigilanza interna previste dalla legge, le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

I membri dell'OdV devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni.

Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono devoluti poteri ispettivi e di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati, bensì al funzionamento ed all'osservanza del Modello Organizzativo e di Gestione.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per consentire le attività di indagine, analisi e controllo; su tali informazioni l'OdV è tenuto all'assoluto riserbo, fatto salvo l'utilizzo delle informazioni e dei dati per l'esercizio dei propri compiti istituzionali.

A fronte di richieste legittime e motivate da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, è fatto obbligo in capo a qualunque dipendente e/o componente degli organi sociali di fornire i dati richiesti.

Qualora i destinatari della richiesta dell'OdV intendano eccepire il segreto aziendale su particolari dati o l'abuso dei poteri ispettivi da parte dell'OdV, debbono immediatamente informare l'Amministratore Unico, che assumerà ogni informazione al riguardo e delibererà in merito. In ogni caso della richiesta, della opposizione e della decisione dell'Amministratore Unico dovrà conservarsi completa documentazione scritta.

Autonomia di Spesa

L'OdV è dotato di una autonomia di spesa prevista dal budget annuo aziendale deliberato dall'Amministratore Unico di S.I.E.M. .

Importi di spesa superiori a quanto previsto dal budget devono essere sottoposti ad una preventiva autorizzazione da parte dell'Amministratore Unico.

Collaboratori Interni ed Esterni

Nello svolgimento della propria funzione l'Organismo di Vigilanza a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali specifici richiesti per l'espletamento di alcune attività di controllo, potrà avvalersi della collaborazione di risorse interne, per quanto possibile, nonché di professionisti esterni. In entrambi i casi, l'Organismo di Vigilanza, all'interno del budget di cui è dotato, avrà ampia autonomia decisionale, anche se l'incarico formale verrà sottoscritto dall'Amministratore Unico.

I consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

Nella scelta dei membri dell'Organismo deve essere tenuta presente, quale esigenza primaria, la necessità di:

- garantire la terzietà tra l'Organismo di Vigilanza ed i soggetti sottoposti alla sua vigilanza;
- impedire una situazione di conflitto di interesse (di diritto o di fatto) con la Società anche attraverso i propri familiari;
- evitare soggetti interdetti, inabilitati, falliti o condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente l'Amministratore Unico il quale nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV; nelle more l'Organismo di Vigilanza opererà in composizione ridotta.

Flussi informativi dell'OdV agli organi societari

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

Sono previste le seguenti tipologie di comunicazioni:

- a) su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Unico
- b) su base almeno annuale, nei confronti del Collegio Sindacale e dell'Amministratore Unico
- c) relazioni specifiche nel caso di interventi su operazioni rilevanti o di indagini di approfondimento richieste dall'Amministratore Unico.

L'OdV può essere convocato su richiesta dell'Amministratore Unico e può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Con riferimento ai flussi comunicativi sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- comunicazioni tempestive di eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- un rapporto annuale con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione immediata relativa ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;
- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle funzioni.

Le soluzioni relative ai flussi informativi dell'OdV devono rispondere all'esigenza di garantire un *riporto gerarchico* il più elevato possibile per fini di autonomia ed indipendenza rispetto alla struttura aziendale nel suo complesso.

Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi sociali, dei Consulenti e Partner, in merito ad ogni accadimento o situazione da cui potrebbe discendere la responsabilità di S.I.E.M. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I dipendenti ed i collaboratori della Società hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da parte di soggetti non appartenenti a S.I.E.M. ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto. La violazione di tale obbligo potrà comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare.

In particolare, devono essere tempestivamente comunicati o trasmessi all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Società, avviate anche nei confronti di ignoti;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- ogni presunta o accertata violazione dei principi contenuti nel Modello, del Codice di Comportamento, delle procedure aziendali, e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
- le relazioni dei procedimenti disciplinari attivati dalla Società in relazione alla violazione del Modello, del Codice di Comportamento, delle procedure aziendali e delle sanzioni applicate all'esito del procedimento, con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato l'irrogazione, nonché eventuali decisioni di archiviazione di un procedimento disciplinare o di non applicazione delle sanzioni con le relative motivazioni;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione - ove nominata - riguardanti possibili carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

La legge 179/2017 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (c.d. whistleblowing) ha introdotto obblighi in capo all'Ente ed all'Organismo di Vigilanza che devono - per la propria parte - garantire la massima riservatezza dell'identità del soggetto segnalante in tutte le fasi della gestione della segnalazione. La norma si allinea con quanto già disposto dalla legge 190/2012 in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Al riguardo la Società predispone adeguate procedure e modalità di comunicazione pubblicate e diffuse anche per il tramite del proprio sito internet.

La Società, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, predispone un sistema di whistleblowing che prevede per il Segnalante una delle seguenti modalità:

- (A) **Tramite posta elettronica**: inoltrando la Segnalazione da un proprio *account* di posta elettronica al seguente indirizzo *e-mail*: whistleblowing_siem@gmail.com
- (B) **Mediante servizio postale**: in tal caso, a garanzia della riservatezza del Segnalante, la busta dovrà essere chiusa e indirizzata all'attenzione del **Sistema Interno Whistleblowing (SIW)** di **SIEM S.p.A.**, Mantova, via Taliercio, 3 con la dicitura ***“riservata personale”***.

	<i>Parte Generale</i>	<i>Pagina 32 di 41</i>
---	-----------------------	------------------------

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti in conformità con quanto previsto nel presente Regolamento.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono messe a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

7. ORGANIZZAZIONE DELEGHE E POTERI

L'Organizzazione delle attività, l'attribuzione di deleghe e poteri e la chiara identificazione di ruoli, responsabilità ed aree di competenza di chi opera all'interno dell'impresa rappresenta uno degli elementi fondamentali nella realizzazione di un adeguato sistema di controllo interno aziendale, anche ai sensi del presente Decreto.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Il Sistema di Deleghe rappresenta uno dei principi generali su cui si basa il sistema di controllo interno della Società anche ai fini della realizzazione del presente Modello.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per delega quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza e di nomina a propri dipendenti nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale".

I requisiti essenziali del sistema di definizione e attribuzione di Deleghe e Procure di poteri ai fini di una efficace prevenzione dei Reati, in ragione degli atti descritti e della loro natura possono essere così riassunti:

- a) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e le procure nonché la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali, dovendo coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organizzazione dell'impresa;
- b) tutti coloro che intrattengono per conto di S.I.E.M. rapporti verso terzi - ed in particolare con la Pubblica Amministrazione - devono essere identificati (nella descrizione del ruolo svolto) e/o

dotati principalmente di un formale atto quale è la procura volto a delegare l'esercizio di poteri di negoziazione di stipula e di rappresentanza;

- c) l'atto di delega o la procura deve definire in modo specifico ed inequivoco:
- i poteri attribuiti al delegato e al procuratore;
 - la tipologia degli atti o del singolo atto oggetto dell'incarico assegnato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui viene conferita la procura o la delega;
 - il soggetto o i soggetti a cui il delegato o il procuratore riporta gerarchicamente la rendicontazione delle attività eseguite;
- d) il soggetto cui viene conferita la procura o la delega deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) l'atto di delega deve riportare la formale accettazione della stessa da parte del soggetto a cui è stata conferita;
- f) le deleghe devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 Codice Civile.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Modello che la Società si è data, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto la violazione oggetto della contestazione non è il reato, ma la mancata osservanza del Modello di prevenzione che la Società si è liberamente data.

In tal senso, la sanzione disciplinare deve essere caratterizzata da principi di tempestività e immediatezza.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Oltre che nel caso di violazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello, le sanzioni sono applicabili nelle seguenti ipotesi:

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/ elusione del sistema di controllo attraverso (i) l'inosservanza delle modalità di documentazione previste dalle Procedure ovvero (ii) la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata;
- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commissione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- compiere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate per lo stesso OdV.

8.2. Soggetti destinatari

Sono soggetti al Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Dipendenti, i Collaboratori Esterni, i Partner ed i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito dell'Amministratore Unico di S.I.E.M. di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione del presente documento ai soggetti destinatari.

Il Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, e nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

8.3. Criteri sanzionatori

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità dell'infrazione che sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- rilevanza degli obblighi violati: inosservanze *(i)* che possano compromettere l'efficacia generale del modello a prevenire i reati, *(ii)* che integrino esse stesse reato o *(iii)* che riguardino prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa, negligenza, imperizia);
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- rilevanza degli obblighi violati;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

8.4. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

E' previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni dei principi che compongono il Modello adottato.

8.5. Sanzioni per lavoratori

I comportamenti tenuti dai lavoratori S.I.E.M. in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

In relazione a quanto sopra, si prevede che:

 S.I.E.M. S.P.A. SOCIETÀ INTERCOMUNALE ECOLOGICA MANTOVANA S.p.A.	Parte Generale	Pagina 38 di 41
---	-----------------------	------------------------

- A) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE O AMMONIZIONE SCRITTA il **lavoratore** che:
- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni stabilite, ecc.) o adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, *“un comportamento difforme dalle regole stabilite nel presente Modello”*. Salvo che non siano da considerare violazioni di obblighi rilevanti ai sensi della successiva lettera B).
- B) Incorre nel provvedimento della MULTA, con i limiti stabiliti dallo stesso CCNL, il lavoratore che:
- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio, più comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, *“un comportamento ripetutamente difforme dalle regole stabilite nel presente Modello”*.
- C) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE, con i limiti stabiliti dal CCNL il lavoratore che:
- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello, adottando nell’espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso arrechi danno alla Società e la esponga a situazioni oggettive di pericolo, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società, o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti da *“comportamenti difformi dalle regole stabilite nel presente Modello”*. La stessa sanzione si applica anche nei casi di reiterata violazione - anche colposa - degli obblighi di cui al punto B).
- D) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO DISCIPLINARE il lavoratore che:
- adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale

comportamento *la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.*

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico di S.I.E.M. delle sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di *"atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti"*, per cui *"si verifica una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"*.

8.6. Misure nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale, il quale ultimo procederà ad emettere nei confronti dell'autore della violazione un provvedimento di richiamo e intimazione a conformarsi, con la descrizione della contestazione e l'indicazione esplicita del termine di 5 giorni per proporre le proprie difese. In presenza di casi di violazione gravi e/o reiterate, il Collegio Sindacale dovrà inoltre ai sensi dell'art.2406 c.c. convocare senza indugio, ma nel rispetto dei termini di difesa suddetti, l'Assemblea affinché vengano adottati i provvedimenti ritenuti opportuni, sino alla revoca, fatta salva l'azione di responsabilità. Ogni atto del procedimento disciplinare va tempestivamente comunicato all'ODV.

Costituiscono violazioni per cui è sempre prevista la revoca dalla Carica di Amministratore:

- l'elusione fraudolenta delle misure indicate dal modello, finalizzata alla commissione di un reato previsto dal Decreto 231;
- la violazione/elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione o la falsificazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero ostacolo alle funzioni di controllo dell'ODV mediante impedimento all'accesso delle informazioni e alla documentazione richieste.

 SOCIETÀ INTERCOMUNALE ECOLOGICA MANTOVANA S.p.A.	<i>Parte Generale</i>	<i>Pagina 40 di 41</i>
--	-----------------------	------------------------

8.7. Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale della Società, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale e all'Amministratore Unico, il quale ultimo procederà ad emettere nei confronti dell'autore della violazione un provvedimento di richiamo e intimazione a conformarsi, con la descrizione della contestazione e l'indicazione esplicita del termine di 5 giorni per proporre le proprie difese. In presenza di casi di violazione gravi e/o reiterate, l'Amministratore Unico dovrà inoltre convocare senza indugio, ma nel rispetto dei termini di difesa suddetti, l'Assemblea affinché vengano adottati i provvedimenti della sospensione da 15 giorni a sei mesi o della revoca, fatta salva l'azione di responsabilità. Ogni atto del procedimento disciplinare va tempestivamente comunicato all'ODV.

8.8. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione, da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale e all'Amministratore Unico, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente.

8.9. Misure nei confronti di Collaboratori Esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto e l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora dal comportamento illecito la Società possa subire l'irrogazione di misure sanzionatorie.

9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

9.1. Comunicazione del Modello

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione. La comunicazione e la formazione sui contenuti e sui principi del Modello sono garantite dall'Amministratore Unico che identifica la migliore modalità di fruizione.

9.2. Nei confronti dei dipendenti

S.I.E.M. promuove la corretta conoscenza e divulgazione tra tutte le risorse presenti in azienda e tra quelle in via di inserimento delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello nella versione aggiornata.

9.3. Nei confronti dei membri degli Organi Sociali

I membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, riceveranno in comunicazione e si adegneranno alle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

9.4. Altri soggetti

Per quanto concerne collaboratori e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, anche mediante la previsione di apposite clausole contrattuali. S.I.E.M. identifica la modalità più adeguata per rendere disponibile ai soggetti terzi gli strumenti costitutivi del proprio Modello in coerenza con i rapporti instaurati.