

# Modello di organizzazione e controllo

**RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE**  
ai sensi del D.Lgs. 231/01

**ACSR s.p.a.**  
Azienda cuneese di smaltimento rifiuti

<b>Revisione n.2</b>	<b>Decisione dell'Amm.Unico del</b>
	<b>15 Novembre 2015</b>

## Indice

1.	Obiettivo	Pag. 3
2.	Descrizione di ACSR	Pag. 5
	a. Aspetti generali	Pag. 5
	b. Assetto societario	Pag. 5
	c. Attività	Pag. 5
	d. Rapporti con l’Autorità d’Ambito	Pag. 6
	e. Rapporti con i soci e con i terzi per la fornitura dei servizi	Pag. 6
	f. Rapporti con altri soggetti	Pag. 6
	g. Outsourcer	Pag. 7
	h. Partecipazioni	Pag. 7
	i. Contratti per lavori, servizi e forniture	Pag. 8
	l. Organigramma	Pag. 8
	m. Vicende pregresse	Pag. 9
	n. Ambito di applicazione del modello	Pag. 9
3.	Principali modalità di attuazione degli illeciti e relative aree di rischio	Pag. 10
4.	Modello organizzativo	Pag. 11
	a. Codice etico	Pag. 12
	b. Misure a contenimento del rischio di reato	Pag. 12
	c. Organismo di Vigilanza	Pag. 13
	d. Sistema sanzionatorio	Pag. 18
	e. Piano di formazione	Pag. 20
	f. Piano di informazione	Pag. 20

<i>Allegato 1</i>	<i>Elenco dei reati</i>
<i>Allegato 2</i>	<i>Analisi del rischio</i>
<i>Allegato 3</i>	<i>Codice etico</i>
<i>Allegato 4</i>	<i>Descrizione delle misure</i>
<i>Allegato 5</i>	<i>Quadro complessivo delle misure a fronte dei rischi di reato</i>

## 1. Obiettivo

Obiettivo del presente documento è la definizione dei modelli di organizzazione, di gestione e controllo prescritti dal D.Lgs. 231/01. Lo scopo di tali modelli è quello di prevenire i reati per i quali la legge in questione prescrive la responsabilità amministrativa dell'impresa.

I reati, espressamente indicati dalla legge, sono riconducibili alle seguenti categorie:

1. 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
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
3. Delitti di criminalità organizzata
4. Concussione e corruzione
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, in strumenti o segni di riconoscimento
6. Delitti contro l'industria e il commercio
7. Reati societari;
8. Reati con finalità di terrorismo e/o di eversione dell'ordine democratico
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
10. Delitti contro la personalità individuale
11. Abusi di mercato
12. Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
13. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e altre utilità di provenienza illecita
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
16. Reati transnazionali ex lege n. 146/06
17. Reati ambientali

Per il dettaglio dei reati si veda l'[Allegato 1](#).

La responsabilità dell'impresa è prevista nei casi in cui i reati siano posti in essere nell'interesse o a vantaggio della stessa da soggetti in posizione apicale o da soggetti posti sotto la direzione o la vigilanza dei primi.

Nel primo caso, l'impresa non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di

iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

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

Nel secondo caso, l'impresa è responsabile se il reato è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di sorveglianza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza di tali obblighi, se si è adottato, ed efficacemente attuato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire il reato.

Per la definizione del Modello si è proceduto conformemente a quanto disposto dalla legge e sulla base delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, in particolare di Confindustria e di Confservizi.

Si è effettuata, quindi:

- la mappatura delle principali modalità di attuazione degli illeciti con l'individuazione delle aree a rischio;
- la mappatura dei sistemi di controllo preventivi in essere;
- l'individuazione degli adeguamenti necessari al sistema di controllo;

per procedere alla definizione del Modello, attraverso la descrizione di:

- o il codice etico;
- o le procedure a contenimento del rischio di reato;
- o l'Organismo di Vigilanza;
- o il sistema sanzionatorio;
- o il piano di formazione e informazione per i dipendenti.

## 2. Descrizione di ACSR

### 1. Aspetti generali

ACSR è la società per azioni che ha per oggetto la gestione dei rifiuti, più specificatamente, la realizzazione e gestione degli impianti tecnologici, di recupero e smaltimento rifiuti, ivi comprese le discariche, in tutte le possibili forme, senza alcuna limitazione.

L'attività consiste nel trattamento dei rifiuti solidi urbani conferiti da comuni della Provincia di Cuneo.

La società ha sede in Borgo San Dalmazzo (provincia di Cuneo). Gli impianti e le discariche sono situate presso la sede aziendale.

### 2. Assetto societario

ACSR è una società per azioni.

Possono detenere azioni gli enti pubblici locali e altre imprese pubbliche o private dotate di personalità giuridica. Il capitale sociale deve essere detenuto al 51% dagli enti pubblici locali. Attualmente i soci sono 54 Comuni della provincia di Cuneo.

La società può essere amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre a cinque membri o da un Amministratore Unico. Gli amministratori restano in carica tre esercizi e sono rieleggibili.

Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi e due supplenti.

### c) Attività

L'attività si articola nel modo che segue:

- Impianto di selezione del rifiuto solido urbano  
L'impianto produce
  - una frazione secca che viene conferita alla società Idea Granda;
  - una frazione organica che, prima della sua stabilizzazione, viene conferita ad un Centro di recupero e smaltimento;Ad un Centro di recupero e smaltimento sono conferiti anche i rifiuti indesiderati e gli scarti ferrosi.
- Produzione compost  
L'impianto produce compost che viene conferito a titolo gratuito a chi lo richianda
- Messa in riserva  
Si gestisce la messa in riserva di determinati rifiuti (ingombranti, medicinali) che vengono poi conferiti ad un Centro di recupero e smaltimento.
- Cernita plastica  
Si provvede alla cernita della plastica che, pressata e stoccata, viene conferita ad un Centro di recupero e smaltimento. L'attività è affidata alla cooperativa Proteo che opera presso l'impianto;
- Gestione centro di raccolta

Si provvede alla gestione di un centro di raccolta dei rifiuti per i Comuni di Cuneo e di Borgo San Dalmazzo. La gestione è attualmente affidata alla cooperativa Coes ma a breve entrerà nell'attività aziendale. I rifiuti vengono conferiti ad un Centro di recupero e smaltimento.

- Postgestione discarica

Si provvede alla gestione della discarica, che è stata chiusa nel 2009. Il biogas prodotto dalla discarica è sfruttato dalla società Marcopolo Engineering che lo utilizza per alimentare una centrale di produzione di energia elettrica.

#### ***d) Rapporti con l'Autorità d'Ambito (ATO)***

E' stato istituito ai sensi dell'art. 200 del d.lgs. 152/06 l'ATO (Ambito Territoriale Ottimale) del Cuneese, di cui ACSR fa parte. Nell'ambito delle competenze attribuitele dalla legge, l'Autorità d'ambito ha organizzato la gestione dei rifiuti urbani valorizzando le specifiche competenze dei soggetti coinvolti. Ne consegue, da una parte, che l'attività svolta da ACSR è quella assegnatale dall'Autorità in questione e, dall'altra, che i Centri di recupero e smaltimento a cui ACSR si rivolge sono quelli indicati dall'Autorità stessa.

#### ***e) Rapporti con i soci e con i terzi per la fornitura dei servizi***

- ACSR è una società che opera in house a favore degli enti locali soci. Gli enti locali soci stipulano una convenzione che disciplina lo svolgimento del servizio da parte di ACSR. Le tariffe sono fissate ogni anno sulla base del budget preventivo e delle quantità conferite nell'anno precedente. Le tariffe sono approvate dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito degli indirizzi generali per le tariffe fissati dall'Assemblea.
- ACSR fornisce alcuni servizi anche agli altri consorzi facenti parte dell'ATO secondo il piano di gestione definito dall'Autorità d'ambito.
- ACSR fornisce, in via residuale, alcuni servizi a soggetti privati (ad esempio Enel).

#### ***f) Rapporti con altri soggetti***

- ACSR conferisce a Idea Granda la frazione secca prodotta dall'impianto di selezione del RSU. Idea Granda utilizza la frazione secca per la produzione di combustibile denominato CDR-P. Il rapporto è disciplinato dai patti parasociali e dal contratto di fornitura. Il contratto prevede:

- il conferimento della frazione secca di RSU da ACSR a Idea Granda per il quale quest'ultima riceve un corrispettivo pari ad una tariffa per quantità di prodotto conferito;
- il conferimento degli scarti (il CDR-P non rispondente ai requisiti, gli scarti di produzione e la frazione secca di RSU non conforme alle specifiche) da Idea Granda a ACSR per il quale quest'ultima riceve un corrispettivo pari ad una tariffa per quantità di prodotto conferito.

Il contratto è condizionato all'acquisto di CDR-P da parte dell'utente finale Cementificio Buzzi.

- ACSR fornisce a Idea Granda il coordinamento dei servizi amministrativi relativi a contabilità, redazione del bilancio, adempimenti fiscali, adempimenti societari,

ACSR s.p.a.

Modello Organizzativo

Revisione 2 Novembre 2015

Parte Generale

rapporti con le banche. Il rapporto è disciplinato da un contratto. Per tale attività ACSR riceve un corrispettivo annuo;

- ACSR ha ceduto a Marcopolo Engineering spa (MPE) i diritti di sfruttamento per recupero energetico finalizzato alla produzione di energia elettrica del biogas prodotto e captato all'interno della discarica. Il rapporto è disciplinato da un contratto che prevede che MPE corrisponda delle royalties sul prezzo di vendita di ogni kWh di energia elettrica prodotta. MPE (prima GIA) ha realizzato in esecuzione del contratto un impianto di sfruttamento del biogas consistente in:

- impianto di captazione e trasporto biogas;
- impianto di deumidificazione e purificazione del biogas;
- impianto di combustione in torcia;
- impianto di generazione energia elettrica;
- impianto per trasporto dell'energia elettrica dalla discarica alla rete Enel.

L'impianto di captazione e trasporto e combustione in torcia sono di proprietà di ACSR mentre gli altri sono di proprietà di MPE.

Tutti gli oneri di gestione relativi all'intero impianto spettano a MPE, compresi quelli:

- per i controlli ambientali di legge sul biogas,
- per eventuali interventi sui cumuli dei rifiuti allo scopo di migliorare la captazione del biogas,
- per sorveglianza e custodia dei materiali ed attrezzature,
- per assistenza medica a favore degli operai,
- per l'osservanza delle norme sulle assicurazioni sociali degli operai e di quanto prescritto dalla normativa in materia di sicurezza,
- per obblighi di sicurezza e salute dei lavoratori per quanto di attinenza.

Inoltre MPE gestisce direttamente anche il sistema della barriera dinamica esterna e l'impianto di aspirazione e combustione in torcia ad esso collegato.

### ***g) Outsourcer***

ACSR ricorre a soggetti terzi per lo svolgimento delle seguenti attività:

- RSPP, la funzione è affidata ad una persona esterna, sig.ra Bugnano;
- gestione e manutenzione del sistema informatico, l'attività è affidata a Mondo EDP mediante specifico contratto;
- cernita della plastica, l'attività è affidata alla soc. cooperativa sociale Proteo mediante contratto d'appalto con redazione del DUVRI;
- gestione del centro raccolta rifiuti; l'attività è affidata alla cooperativa Coes per rientrare a breve nella gestione diretta;
- sistema di gestione di dati ambientali, manutenzione biofiltri L'attività è svolta da Comai Torino srl.

### ***h) Partecipazioni***

ACSR detiene una partecipazione di maggioranza nella società consortile a responsabilità limitata Idea Granda. La società si occupa della produzione di combustibile derivato dai rifiuti attraverso la valorizzazione della frazione secca di rifiuti solidi urbani, plastiche e gomme provenienti dall'impianto di ACSR.

Soci di Idea Granda sono:

ACSR spa (51%)

Pirelli & C. Ambiente spa (49%).

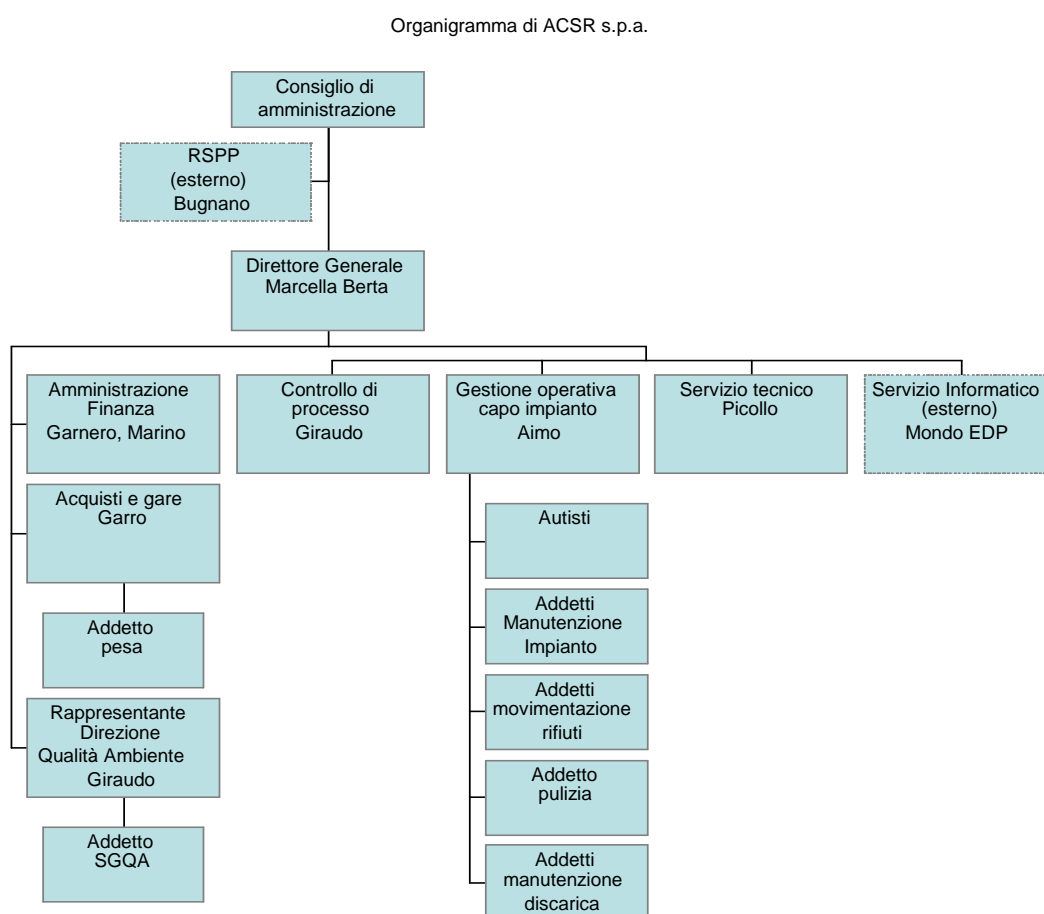
I patti parasociali prevedono che i membri del consiglio di amministrazione siano nominati da ACSR (3 membri) e da Pirelli (2 membri).

### ***i) Contratti per lavori, servizi e forniture***

ACSR in quanto società a partecipazione pubblica è soggetta alla disciplina per i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. Allo scopo ACSR ha adottato uno specifico regolamento.

### ***l) Organigramma***

L'organigramma attuale della società è il seguente:



### ***m) Vicende pregresse***

Non risultano nella storia dell'azienda vicende riconducibili a procedimenti penali legati alla commissione di reati, di cui al D.Lgs. 231/01.



#### ***n) Ambito di applicazione del Modello***

Il Modello si applica all'azienda ACSR.

Nelle società in cui ACSR detiene quote di partecipazione si adopera a che tali società adottino adeguati modelli di organizzazione e controllo.

### **3. Principali modalità di attuazione degli illeciti e relative aree a rischio**

Per effettuare l'analisi dei rischi sono state intervistate le funzioni operative apicali che operano in ACSR le quali hanno descritto per la relativa area di competenza l'attività svolta e i possibili ambiti di rischio per la commissione dei reati, presupposto della responsabilità amministrativa dell'impresa.

L'analisi del rischio è stata effettuata valutando, per ogni fattispecie di reato:

- le possibili modalità con cui esso potrebbe essere commesso in azienda;
- le aree dell'azienda che potrebbero essere coinvolte dal reato;
- il rischio che il reato sia commesso.

I reati sono organizzati in macrocategorie ed indicati nella mappatura solo quando abbiano rilievo per la realtà aziendale. Negli altri casi non sono citati.

Per la valutazione del rischio di commissione del reato, si tiene conto dei seguenti elementi:

- l'interesse o il vantaggio che potrebbe derivare all'azienda dalla commissione del reato. Il reato, infatti, può essere imputato alla responsabilità dell'impresa solo se posto in essere a suo vantaggio o nel suo interesse;
- i contesti in cui il reato può realizzarsi, anche tenendo conto:
  - i. della storia aziendale. Ci si chiede, infatti, se il contesto che può determinare il sorgere del reato si sia mai presentato e, in caso positivo, con quale frequenza;
  - ii. della motivazione che l'azienda potrebbe avere alla commissione del reato;
- la disponibilità dei mezzi per la commissione del reato.

I tre elementi possono essere valutati come: nullo – molto basso – basso – medio – elevato.

Il valore del rischio non è la media aritmetica del valore dei tre elementi ma il risultato di una valutazione qualitativa. Può qualificarsi come nullo – basso – medio – elevato.

All'Allegato 2 l'analisi dei rischi.

#### **4. Modello organizzativo**

Sulla base delle considerazioni che precedono si adotta il Modello che poggia sui seguenti punti:

- a. Codice etico;
- b. Misure a contenimento del rischio di reati;
- c. Organismo di Vigilanza;
- d. Sistema sanzionatorio;
- e. Piano di formazione e informazione per i dipendenti e collaboratori.

Il Modello è composto dalla presente Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali:

- 1. Parte Speciale 1) I REATI DI CUI AL T.U. 81/2008
- 2. Parte Speciale 2) I REATI AMBIENTALI
- 3. Parte Speciale 3) REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE” E CORRUZIONE TRA PRIVATI

### **a) Codice etico**

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori di ACSR sono tenuti al rispetto del codice etico dell'azienda. Il codice definisce i principi ai quali si ispira l'azienda nello svolgimento dell'attività.

Il codice etico è riportato all'Allegato 3 ed è pubblicato nel sito aziendale.

### **b) Misure a contenimento del rischio di reato**

Qui di seguito si riportano le misure attualmente in essere a contenimento del rischio di reato. Tali misure consistono in:

- 1) **POTERI E VINCOLI DI SPESA;**
- 2) **MANSIONARIO RESPONSABILI AREE AZIENDALI;**
- 3) **REGOLAMENTI INTERNI**
- 4) **PROCEDURE DI QUALITA' E SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE**
- 5) **PROCEDURE E MISURE DI PROTEZIONE E PREVEZIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO;**
- 6) **VINCOLI CONTRATTUALI CHE IMPONGONO A SOGGETTI TERZI L'ADOZIONE DELLE MISURE A CONTENIMENTO DEL RISCHIO;**
- 7) **DICHIARAZIONE DI VERIDICITA' E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI DESTINATE ALLE COMUNICAZIONI SOCIALI**
- 8) **DUE DILIGENCE NELL'ACQUISIZIONE DI SOCIETA', PARTECIPAZIONI, RAMI DI AZIENDA**
- 9) **POLICY PER L'USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI**

L'identificazione delle misure e la relativa adeguatezza sono valutate tenendo conto delle indicazioni fornite da Confindustria e Confservizi.

La descrizione delle misure è riportato all'Allegato 4.

Il quadro complessivo delle misure a fronte dei relativi rischi di reato è riportato all'Allegato 5.

### **3. Organismo di Vigilanza**

#### **1. Nomina e composizione dell'OdV**

- 1.1 L'Organismo di Vigilanza è un organo monocratico e viene nominato dal CDA della società.
- 1.2 L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà, successivamente, formalmente comunicato a tutti i livelli aziendali, anche mediante l'illustrazione dei poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo, nonché della sua collocazione gerarchica ed organizzativa nella struttura societaria e delle finalità della sua costituzione.

#### **2. Cessazione dall'incarico**

- 2.1 La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al CDA, con l'approvazione espressa del Collegio Sindacale.
- 2.2 L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo che per giusta causa.

A tale proposito per "giusta causa" dovrà intendersi:

- l'intervenuta interdizione o inabilitazione ovvero una grave infermità che renda l'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza. Il giudizio sulla gravità dell'inadempimento spetta al CDA, supportato da idonea documentazione probatoria, e a seguito di audizione dell'OdV a carico del quale venga contestata la "gravità" dell'inadempimento;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dell'Organismo di Vigilanza, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto n. 231/01;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- documentata inattività dell'OdV sulla base del piano presentato annualmente al CDA della società;

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, il CDA potrà altresì disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza. In tal caso il CDA potrà nominare in via provvisoria dei sostituti, fino all'interruzione della sospensione.

- 2.3 L'Organismo di Vigilanza potrà recedere dall'incarico con preavviso di almeno 1 mese, salvo casi di documentata sopravvenuta urgenza; la

rinuncia ha effetto immediato e l'OdV dovrà attivarsi affinché il CDA ne integri con urgenza la composizione.

- 2.4 Il recesso va comunicato a mezzo raccomandata A.R. al Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche con formalità telematiche, e deve contenere le ragioni delle dimissioni.

### **3. Durata in carica**

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, nonché la continuità dell'azione di verifica, la durata dell'incarico è equiparata a quella del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, rimane in carica fino alla nomina del suo successore, ferma la possibilità di recedere di cui al punto 2.3.

Qualora sia nominato quale OdV un consulente esterno, l'incarico con i relativi emolumenti può avere durata inferiore a quella prescritta per l'Organismo, fatta salva la facoltà di rinnovo tacito.

### **4. Requisiti di professionalità e di onorabilità**

4.1 L'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta.

4.2 E' necessario che l'Organismo di Vigilanza, sia dotato delle seguenti:

a) competenze

- conoscenza dell'organizzazione aziendale e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la società opera;
- 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 e da eventi economici generali, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'*internal auditing*;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

b) caratteristiche personali

- 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.

### **5. Cause d'ineleggibilità ed incompatibilità**

5.1 Non potranno essere membri dell'Organismo coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal decreto. L'OdV non potrà avere vincolo di parentela fino al terzo grado con i componenti degli organi collegiali societari o trovarsi

in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse tale da inficiarne l'obiettività di giudizio. Il rapporto di lavoro dipendente o di lavoro autonomo con la società non costituisce di per sé situazione di conflitto di interesse.

5.2 Eventuali compensi attribuiti all'Organismo di Vigilanza non integrano le ipotesi di conflitto di interesse.

5.3 Ove l'Organismo di Vigilanza incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, ne dovrà dare comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a trenta giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CDA deve revocare il mandato e procedere tempestivamente ad una nuova nomina.

Tale situazione costituisce "giusta causa" ai sensi del precedente punto 2.2.

## **6. Rapporto informativo**

L'Organismo provvederà ad informare dell'attività svolta il Consiglio di Amministrazione della società nonché il Collegio Sindacale, con cadenza periodica.

In particolare, l'Organismo deve predisporre:

- con cadenza annuale, una relazione di sintesi avente ad oggetto le attività complessivamente svolte, le criticità e le carenze riscontrate nei processi aziendali, i necessari e/o opportuni interventi correttivi/migliorativi del modello organizzativo e del loro stato di realizzazione, nonché le proposte di aggiornamento del modello stesso.
- il piano di attività, da presentare al CDA entro la fine dell'anno di ciascun esercizio, contenente le seguenti informazioni minime:
  - il programma delle verifiche;
  - il budget dell'OdV per il corrente esercizio;
  - le previsioni di implementazione delle procedure adottate;
  - le eventuali proposte di modifica al modello organizzativo;
  - i rapporti con gli organi di controllo societario;
  - le iniziative di formazione e diffusione del modello;

L'OdV provvede ad una informativa continuativa nei confronti del CDA nel caso in cui vengano riscontrate situazioni di criticità nella struttura e nell'organizzazione aziendale.

I verbali dell'OdV saranno trasmessi al Direttore Generale e saranno sempre a disposizione del CdA.

## **7. Rapporti con gli organismi di controllo e il management aziendale**

L'Organismo intrattiene rapporti con gli organismi di controllo e il management aziendale. Si prevedono i seguenti incontri:

- incontro almeno annuale con il Collegio sindacale;
- incontro almeno semestrale con il management aziendale.

## **8. Obblighi**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

## **9. Poteri dell'Organismo**

Per esercitare effettivamente le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza e, per esso ogni singolo membro, è dotato di poteri ispettivi e di controllo, in particolare:

- ha accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le funzioni della società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- può effettuare visite ispettive presso le funzioni aziendali senza preavviso alcuno;
- può avvalersi, sotto la propria sorveglianza e responsabilità, delle competenze della società e di consulenti esterni;
- può avvalersi, sotto la propria sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di coadiutori;
- può proporre l'adozione di provvedimenti disciplinari e sanzionatori nei confronti di coloro che si siano resi autori di violazioni o infrazioni alle prescrizioni del modello organizzativo.

## **10. Compiti dell'Organismo**

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

L'Organismo di Vigilanza deve in particolare:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del modello;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del decreto;
- verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;



- riferire periodicamente al CDA/Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione e l'operatività del modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione/formazione e comunicazione interna, con riferimento al modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del decreto;
- segnalare senza indugio al CDA per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Ente;
- formulare proposte al CDA di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi.

### **11. Risorse finanziarie dell'Organismo**

Il CDA della società provvede a dotare l'Organismo di risorse finanziarie adeguate, sulla base di un budget motivato predisposto dallo stesso Organismo che dovrà essere impiegato per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

Il budget delle risorse deve essere allegato al piano di attività annuale.

Qualora il CDA decida di dotare l'Organismo di un fondo di ammontare inferiore a quanto richiesto dovrà darne motivazione; l'insufficienza delle risorse erogate potrà costituire esimente da responsabilità dell'OdV nel caso in cui determinate attività non possano essere state compiute a causa delle insufficienti risorse.

#### **4. Sistema sanzionatorio**

I comportamenti contrari

- alle norme dell'ordinamento;
- al codice etico;
- alle procedure prescritte nel Modello;
- alle misure di sicurezza sul lavoro adottate;
- alle misure prescritte a protezione dell'ambiente

si intendono pregiudizievoli dell'interesse dell'azienda. Si considera tale anche la violazione degli obblighi di informazione all'OdV e il comportamento degli amministratori che per negligenza o imperizia non abbiano saputo individuare e quindi eliminare eventuali violazioni di legge, del codice di comportamento o delle procedure prescritte dal Modello.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e all'eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione della sanzione consistente nell'espulsione.

Una errata interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamento in buona fede in cui i vincoli posti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

Tali comportamenti determinano le conseguenze di seguito descritte.

##### **d.1) Per gli Amministratori**

In caso di violazione del Modello, l'OdV ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'Assemblea con la proposta di eventuale revoca della carica.

Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con esclusione dei soggetti coinvolti.

##### **d.2) Per i Sindaci**

In caso di violazione del Modello, l'OdV ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'Assemblea con la proposta di eventuale revoca della carica.

Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con esclusione dei soggetti coinvolti.

### **d.3) Per il Direttore Generale e i Dirigenti**

In caso di violazione del Modello, l'OdV ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale i quali adotteranno i provvedimenti del caso, ivi compreso l'eventuale licenziamento disciplinare nel rispetto del procedimento previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori

### **d.4) Per i dipendenti**

Verranno applicate le sanzioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dei Servizi ambientali (art. 68) nel rispetto delle procedure stabilite dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La sanzione viene applicata dal Direttore Generale.

In applicazione del principio di correlazione tra le mancanze e i provvedimenti disciplinari si stabilisce che i comportamenti sono sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi e sono ponderate e proporzionate in base alla loro gravità e all'eventuale loro reiterazione, distinguendosi in ordine crescente, tra:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento con preavviso e TFR
- f. licenziamento senza preavviso con TFR.

Per tutto quanto qui non indicato si richiama l'art. 68 del CCNL.

### **d.5) Per l'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'OdV, uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori informerà immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico dell'OdV e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

### **d.6) Per i partner, consulenti e fornitori**

La violazione delle norme dell'ordinamento, del codice di comportamento e, se applicabili, delle procedure prescritte dal Modello organizzativo e delle misure di sicurezza del lavoro - costituisce causa di risoluzione del contratto.

Resta salvo ogni diritto della società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, dal dirigente o dal collaboratore a seguito della

violazione sia delle procedure che delle norme comportamentali prescritte dal Modello.

## **5. Piano di formazione**

Il piano di formazione è adottato nella consapevolezza che i modelli organizzativi si dimostrano efficaci solo qualora siano conosciuti all'interno dell'azienda e fatti propri da ciascuno.

Si ricorre a un corso di formazione destinato a tutti i dipendenti e collaboratori e ad eventuali approfondimenti a fronte di specifiche esigenze.

Il corso illustra il d.lgs. 231/01 e le problematiche organizzative all'interno dell'azienda, il Modello adottato con particolare attenzione alle procedure e al Codice Etico. Accanto ad un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del d. lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati presupposto, il corso è modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del D. Lgs. 231/01 in relazione all'ambito di operatività ed alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

Il corso è composto dai seguenti moduli:

- 1) Introduzione
  - a. La responsabilità amministrativa degli enti;
  - b. Il modello organizzativo
  
- 2) Applicazione e vigilanza
  - a. Il codice etico
  - b. L'Organismo di Vigilanza
  - c. Le sanzioni
  
- 3) Misure a contenimento del rischio di reato (modulo ad hoc per aree aziendali omogenee)

Il piano di formazione è definito dalla Direzione Generale in collaborazione con l'OdV e con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria e il controllo è demandato all'OdV.

## **6. Piano di informazione**

Tutti i dipendenti ricevono comunicazione del Direttore Generale dell'adozione del modello.

La comunicazione è presente in bacheca e sul sito aziendale.

Tutta la documentazione relativa al modello è presente nella intranet aziendale.

I neoassunti ricevono comunicazione in merito al modello e ai comportamenti a cui sono tenuti.