



Servizi ecologici integrati **Toscana**

Sei Toscana S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2021

Sommario

PARTE GENERALE	1
Premessa	4
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	5
1.1. Origine del provvedimento	5
1.2. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	5
1.3. Il catalogo dei reati	6
1.4. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	7
1.5. La disciplina dei Gruppi di impresa	10
1.6. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	11
1.7. I reati commessi all'estero	11
1.8. Le sanzioni	12
1.9. Le vicende modificative dell'ente	13
2. La Legge n. 190/2012	14
2.1. Premessa.....	14
3. La Società [Sei Toscana]	15
3.1. Il Territorio	16
3.2. Composizione societaria	16
3.3. Oggetto sociale	16
3.4. La Governance.....	17
3.5. Il sistema di gestione integrato	18
4. Finalità del Modello	19
5. Metodologia di predisposizione del Modello	19
6. Approvazione, modifiche ed aggiornamento del Modello	20
7. Modello e Codice Etico	20
8. Reati rilevanti per la Società	21
9. Destinatari del Modello	22
10. Organismo di Vigilanza	22
10.1. L'Organismo di Vigilanza	22
10.2. Composizione e durata	23
10.3. Requisiti di indipendenza	23
10.4. Requisiti di onorabilità	24
10.5. Cessazione dalla carica	25
10.6. Compiti, poteri e mezzi	26
10.7. Poteri di accesso	30
10.8. Raccolta e conservazione delle informazioni	30
10.9. Obblighi di riservatezza.....	30
10.10. Regolamento di funzionamento	31
11. Flussi informativi	31
11.1. Flussi informativi dall'OdV verso i vertici societari	31
11.2. Segnalazioni - Whistleblowing	33
11.3. Contenuto delle segnalazioni.....	34
11.4. Canali di comunicazione	35
11.5. Gestione delle segnalazioni	36

11.6.	Raccolta e conservazione della documentazione.....	36
11.7.	Nomina "Referenti" Organismo di Vigilanza	36
11.8.	Flussi informativi dai referenti dell'Organismo di Vigilanza.....	37
11.9.	Flussi informativi "Generali"	37
11.10.	Flussi informativi "Specifici"	38
12.	Sistema disciplinare	38
12.1.	Funzioni del sistema disciplinare.....	38
12.2.	Pubblicazione del sistema disciplinare.....	39
12.3.	Sistema di "Reporting" sul sistema disciplinare.....	39
12.4.	Norma di chiusura	39
13.	Comunicazione e formazione del Modello	40
13.1.	Premessa.....	40
13.2.	Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali	40
13.3.	Piano di comunicazione verso i dipendenti	40
13.4.	Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni	42

Premessa

Il presente Modello si articola su una *Parte Generale* e su una *Parte Speciale*.

Nella *Parte Generale* sono riportati:

- i contenuti del Decreto;
- il catalogo dei reati;
- i destinatari del Modello;
- i requisiti per la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- le funzioni ed i poteri ad esso attribuiti;
- il reporting dell'OdV verso gli Organi Sociali;
- i flussi informativi verso l'OdV;
- il sistema di gestione delle segnalazioni (*Whistleblowing*);
- il sistema disciplinare;
- le modalità di diffusione del Modello;
- le modalità di formazione del personale.

La *Parte Speciale* si compone di tante sezioni quante sono le singole categorie di reato a rischio. All'interno di ogni sezione si indicano i reati perpetrabili o agevolabili, le funzioni coinvolte, i processi sensibili sotto il profilo del rischio-reato ed i presidi di controllo adottati al fine di prevenire la commissione delle fattispecie di reato.

Costituiscono inoltre parte integrante del *Modello*:

- il *Control & Risk Self Assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico formalmente adottato dall'Organo Dirigente;
- il sistema di procure e deleghe vigente, quale strumento di attuazione del *Modello*;
- le *Policy*, procedure e norme comportamentali in vigore.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda.

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. Origine del provvedimento

Il Decreto che introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti nasce al fine di recepire e mettere in atto la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, creando un unicum nell'ordinamento italiano che, fino al 2001, non prevedeva forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano essere chiamati a pagare al massimo, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, in base al principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

La responsabilità dell'ente insorge a fronte della commissione di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/01, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da 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 persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

Il catalogo dei reati previsti dal decreto è andato via via ampliandosi ben oltre gli originari reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, fino ad includere fattispecie anche non necessariamente tipiche dell'attività di impresa.

1.2. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Legislatore ha enucleato diverse tipologie di reati che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio della società, i cui autori sono sempre e solo persone fisiche. Dopo aver individuato il legame che intercorre tra ente ed autore del reato ed aver accertato che questi abbia agito nell'ambito della sua

operatività aziendale, dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse/vantaggio dell'ente deriva una responsabilità diretta di quest'ultimo, tramite un particolare sistema punitivo indipendente e parallelo a quello comunque applicabile alla persona fisica.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che è una tipologia di responsabilità che coniuga gli aspetti essenziali del sistema penale e del sistema amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, mentre è il giudice penale che ha la responsabilità e l'autorità per irrogare la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del reato, o se il reato si sia estinto per una causa che sia diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

1.3. Il catalogo dei reati

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01. Il Decreto nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli art. 24 e seguenti di cui al Capo I – Sezione III – del Decreto i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, c.d. "reati presupposto".

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 marzo 2006 n.146);

- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o scommessa (art.25 *quaterdecies*);
- reati di cybersecurity (art.1 comma 11 del D.L. 21 settembre 2019 n.105);
- reati tributari (art.25-*quinquiesdecies*);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

1.4. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è punibile solamente nel caso in cui si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione di reato all'ente. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

La **prima condizione oggettiva** è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato (cd. rapporto di immedesimazione organica).

In proposito si distingue tra:

- a) soggetti in "posizione apicale", che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate;
- b) soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, piuttosto che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, per evitare che l'ente possa aggirare la normativa delegando all'esterno attività che possono integrare fattispecie di reato.

La **seconda condizione oggettiva** è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; ovvero in un ambito inerente alle attività specifiche della Società e quest'ultima deve averne ottenuto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito integrando la condotta illecita descritta in uno dei reati in argomento con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" si configura invece quando la società ha tratto dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario ma bensì dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si sono espressi anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) e la Suprema Corte di Cassazione (cfr. sempre la pronuncia

Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Il criterio dell'“interesse o vantaggio”, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25-*septies* (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-*undecies* (reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Risulta quindi chiaro che l'inosservanza della normativa antinfortunistica rechi un vantaggio all'Ente.

È importante inoltre notare che qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di altra società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo (per approfondimenti si richiama il Par. 1.5).

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Per questo motivo il Decreto stesso prevede l'esclusione dalla responsabilità solo se l'ente dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel modello stesso.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata,

il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale poiché, in tal caso, l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il Modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate. Il Modello deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i Modelli elaborati conformemente a:

- le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, ovvero
- il British Standard OHSAS 18001:2007;

si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

La presunzione di conformità si riferisce alla valutazione di astratta idoneità preventiva del modello legale, ma non anche alla efficace attuazione, che verrà effettuata dal giudice sulla base dell'osservanza concreta e reale dell'effettiva implementazione del Modello¹.

1.5. La disciplina dei Gruppi di impresa

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario"; nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto 231/2001.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Invero, l'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Società capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per il reato commesso nell'ambito delle altre società del gruppo purché nella sua consumazione "concorra", con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (apicale di diritto, ma anche di fatto), che agisca per conto della capogruppo o delle altre società del gruppo perseguendo l'interesse di queste ultime.

Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.

In un tempo più recente, la Suprema Corte di Cassazione (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), con riferimento a quest'ultima tematica, ha sancito che la responsabilità da reato dell'ente controllante o capogruppo sussiste quando il reato perpetrato nel corso dell'attività della società controllata sia stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della società controllata, anche della società controllante (o capogruppo) e sia stato commesso con un contributo causalmente rilevante, provato in maniera concreta e specifica, di persone fisiche collegate in via funzionale alla società controllante.

In conclusione, il compito della capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex Decreto 231/01.

Infine, si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore

¹ La conformità dell'Ente ai sistemi di certificazione non costituisce presunzione di conformità ai requisiti del Decreto.

di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

1.6. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La mera adozione del Modello non è condizione unica e sufficiente per escludere le responsabilità della società; il Decreto si limita a disciplinarne alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova concreta applicazione nei comportamenti aziendali.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il modello, seppur variando e adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

1.7. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;

- sussistono i casi e le condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)..

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8. Le sanzioni

L'ente può essere condannato a sanzioni diverse per natura e per modalità d'esecuzione e graduate in conseguenza della gravità della condotta delittuosa ascritta:

- a) **sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.
- b) **sanzione interdittiva:** può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità

dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede;

- c) **confisca**: consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente.

Le Sezioni Unite della Suprema Corte hanno specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può, inoltre, considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- d) **pubblicazione della sentenza di condanna**: consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive, per loro natura, devono essere considerate altamente inabilitanti per lo svolgimento della normale attività d'impresa.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

Infine, si specifica, che ex art. 26 del Decreto le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei reati del catalogo di cui al Decreto stesso; inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.9. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina anche il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è soltanto l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nell'ipotesi di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

2. La Legge n. 190/2012

2.1. Premessa

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge n. 190 del 6 novembre 2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

Tale intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando a uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese.

Al fine di determinare l'applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza² occorre fare riferimento all'art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013 "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" e alla determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 "*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*".

² Quesito all'Autorità Nazionale Anticorruzione dell'applicabilità alla Sei Toscana S.r.l. della normativa in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

L'art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013 ha esteso al comma 2, lettera b) e c) il regime applicabile alle pubbliche amministrazioni "*in quanto compatibile*", ad altri soggetti di natura anche privata (società ed altri enti di diritto privato in controllo pubblico), mentre al comma 3 ha stabilito una diversa disciplina, meno stringente, per gli enti di diritto privato (società partecipate e altri enti), non in controllo pubblico, tenuti alla trasparenza solo relativamente alle attività di pubblico interesse svolte.

Sei Toscana S.r.l.: è una società partecipata congiuntamente da più società pubbliche, ma non è una società controllata da amministrazioni pubbliche, neanche indirettamente, e non rientra tra i soggetti cui si applica l'art. 2-bis, comma 2 del D.Lgs. 33/2013; svolgendo attività di pubblico interesse, è riconducibile alle società partecipate di cui all'art. 2-bis, comma 3 e pertanto, in relazione alle attività di pubblico interesse svolte dovrà assicurare il pieno rispetto degli obblighi di pubblicazione come declinati nella determinazione n. 1134/2013.

Sei Toscana S.r.l., non essendo tenuta a nominare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione né a adottare il Piano di Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7 e comma 8, L. 190/2012), ha ritenuto fosse necessario ed opportuno implementare misure idonee a prevenire condotte criminose nei confronti della Pubblica Amministrazione, che nello specifico sono:

- il Modello 231;
- il Codice Etico;
- le procedure aziendali;
- il sistema di procure e deleghe.

Per i dettagli si rimanda all'Allegato 2 "*Misure per l'attuazione degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e di assolvimento degli obblighi di trasparenza*".

3. La Società [Sei Toscana]

A partire dal 1° Gennaio 2014 Sei Toscana è il gestore del servizio integrato dei rifiuti urbani nelle province dell'ATO Toscana Sud (Arezzo, Grosseto e Siena) e dal 29 ottobre 2015 anche della provincia di Livorno, limitatamente ai sei Comuni della Val di Cornia. Raggruppa l'esperienza dei Gestori operanti nel territorio della Toscana del Sud e si propone l'obiettivo di valorizzare il patrimonio territoriale e ambientale, gestendo il servizio in modo efficiente, efficace e sostenibile.

L'ATO Toscana Sud è stata la prima Area Vasta a concludere il percorso tracciato dalla Legge Regionale n. 61/2007 che ha accorpato i bacini in 3 macro ATO e ha previsto l'individuazione di un Unico Gestore tramite gara. Si tratta dunque della prima gara nel settore dei rifiuti che arriva a conclusione in Toscana e una delle prime in assoluto in Italia in questo settore.

A partire dal 29 ottobre 2015 Sei Toscana gestisce i servizi di igiene ambientale in un territorio che copre circa la metà dell'intera superficie toscana (12.063 km²) e racchiude 104 comuni (35 aretini, 35 senesi, 28 grossetani e 6 livornesi) con una popolazione residente di circa 901.144 persone (dato ISTAT).

3.1. Il Territorio

Il bacino dell'ATO Toscana Sud copre circa la metà della superficie di tutta la Toscana. Si tratta di un territorio eterogeneo che comprende zone montuose, collinari e marittime, fatto di piccoli borghi, città d'arte, luoghi patrimonio dell'Unesco, parchi e riserve naturali. Un territorio prezioso ed unico in cui la gestione sostenibile dei rifiuti riveste un ruolo strategico ai fini della salvaguardia e della tutela dell'ambiente.

3.2. Composizione societaria

Un gruppo di aziende con origini e storie diverse operanti nel territorio toscano si mettono in sinergia per accrescere la propria capacità competitiva e costruiscono una strategia condivisa nel settore della gestione dei rifiuti.

La compagine societaria è costituita da quattro c.d. "**Soci Gestori**": Siena Ambiente S.p.A., AISA S.p.a., Coseca S.r.l. in liquidazione, CSAI S.p.A. e dai c.d. "**Partner industriali**": STA S.p.a., Coop.Lat., Ecolat S.r.l., Crcm S.r.l., Etambiente S.p.A., Revet S.p.A., Unieco Soc. Coop. in liquidazione coatta e La Castelnuovese Soc. Coop. in fallimento.

3.3. Oggetto sociale

1 L'oggetto sociale comprende:

- (i) l'attività di gestione dei rifiuti di ogni tipo e genere, così come definita dall'articolo 183 del D.Lgs. n.152/2006 e quindi anche l'autotrasporto di cose, anche per conto terzi, in tutti o parte dei comuni facenti parte dell'autorità di ambito territoriale ottimale toscana sud, compresa la progettazione, realizzazione e gestione delle opere previste nella pianificazione dell'ambito Territoriale Ottimale Toscana Sud;
- (ii) le attività individuate nel Contratto di servizio sottoscritto in data 27 marzo 2013, e successive modifiche e integrazioni, fra, da una parte, l'Autorità per il Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti Urbani – ATO Toscana Sud, e, dall'altra parte, la Società e Siena Ambiente S.p.A., quale società capogruppo e mandataria del Raggruppamento Temporaneo di Imprese resosi aggiudicatario della Gara, nonché quelle individuate nei documenti posti a base della Gara;
- (iii) più in generale, ogni attività necessaria o utile al conseguimento dell'oggetto sociale, comprese: - l'attività di manutenzione mezzi e autoriparazioni anche in conto proprio nonché l'attività di noleggio nell'ambito di conto terzi; - lo sviluppo, la realizzazione, la vendita ed il noleggio di soluzioni informatiche software e hardware e di servizi e prodotti informatici; - la gestione di centri elaborazione dati per conto terzi e di servizi integrati di informatica, anche attraverso contratti di licenza, collaborazione commerciale ed accordi di ricerca e Sviluppo con terze parti e società terze partecipate e/o controllate attinenti al servizio ambientale gestito.

2 La Società potrà compiere qualsiasi operazione finanziaria, mobiliare ed immobiliare, necessaria od utile al conseguimento dell'oggetto, fatta eccezione della raccolta del pubblico

risparmio e dell'esercizio delle attività disciplinate dalla normativa in materia di intermediazione finanziaria.

- 3 La Società potrà altresì compiere tutti gli atti e stipulare tutti i contratti ritenuti necessari o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale.

3.4. La Governance

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione; l'attività di controllo è affidata al Collegio Sindacale, ad eccezione del controllo contabile che viene esercitato da un soggetto iscritto nel registro dei revisori legali tenuto dal ministero dell'economia e delle finanze.

Il Consiglio di Amministrazione si compone di nove membri e viene nominato sulla base di liste di candidati, nominativamente e progressivamente elencati, presentate dai soci.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato tra i suoi componenti il Presidente e il Vicepresidente su designazione dei soci gestori, nonché un Amministratore Delegato vertice del management aziendale, su designazione dei Partners Industriali.

Tra i vertici aziendali, come previsto dallo Statuto all'art. 22, comma 5, è nominato dal Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'Amministratore Delegato, il Direttore Generale.

Sei Toscana adotta un sistema di deleghe e procure.

Si intende per "delega" qualsiasi 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 poteri di rappresentanza 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" di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

La definizione dei criteri per l'assegnazione delle deleghe e delle procure compete al Consiglio di Amministrazione. Il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società costituisce uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, che sia congruente con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto; un fattore di prevenzione all'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti nonché un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, alle persone fisiche che li hanno adottati.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle deleghe e procure adottato da Sei Toscana, ai fini di una efficace prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., sono i seguenti:

1. PARTE GENERALE

- i poteri gestionali assegnati con le deleghe/procure e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il soggetto delegato, in funzione dei poteri gestionali al medesimo conferiti, deve ricoprire una posizione adeguata nell'organigramma;
- il delegato deve essere dotato, ove occorrono, di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le deleghe devono essere tempestivamente aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- la delega deve definire in modo specifico e univoco:
 - ✓ i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - ✓ il dovere d'informativa periodica nei confronti del conferente;
 - ✓ l'esercizio dei poteri deve avvenire nel pieno rispetto e osservanza dei principi, prescrizioni, obblighi e divieti sanciti dal Modello 231 adottato da Sei Toscana;
 - ✓ eventuali altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite.

Le procure funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa.

La procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

3.5. Il sistema di gestione integrato

La Società è dotata di un sistema di gestione integrato ambiente, qualità e sicurezza, ai sensi delle Norme:

- UNI EN ISO 9001:2008 (Gestione per la qualità)
- UNI EN ISO 14001:2004 (Gestione per l'ambiente)
- B.S. OHSAS 18001:2007 (Gestione per la sicurezza)

La Società ha conseguito le certificazioni CSQ negli ambiti delle norme sopra riportate. La Società si impegna al mantenimento delle certificazioni sopra riportate.

Nell'anno 2017, l'Azienda ha revisionato il sistema di gestione integrato, per renderlo compliance alle Norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015 ed ha ottenuto le relative certificazioni

La Società è dotata di un "Manuale di gestione per la qualità, la sicurezza e l'ambiente", che costituisce a tutti gli effetti parte integrante del presente Modello.

4. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società ha inteso adempiere puntualmente alle prescrizioni del Decreto per migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società e andrà a implementare il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata a **legalità, correttezza e trasparenza**.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- implementare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi di controllo già in essere.

5. Metodologia di predisposizione del Modello

Il Modello della Società, ispirato alle Linee Guida ai fini del D.Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231 proposte da **Confindustria, Confservizi e Fise Assoambiente** è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari in funzione della futura evoluzione legislativa e giurisprudenziale, nonché delle variazioni del quadro operativo di riferimento in cui la società sarà chiamata ad operare.

La Società ha proceduto a un'analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, ad un'accurata disamina volta all'individuazione dei processi al cui interno sono gestite le attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati l'assetto organizzativo e di governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici intrattenuti con soggetti terzi, la realtà

operativa, le procedure già formalizzate e diffuse all'interno della Società a presidio delle attività sensibili.

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida in precedenza indicate e con le indicazioni desumibili a oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione, mediante interviste o questionari, dei processi, sotto-processi o attività in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *Control & Risk Self Assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

6. Approvazione, modifiche ed aggiornamento del Modello

Il presente documento viene approvato ed aggiornato dal Consiglio di Amministrazione fatta salva la possibilità che lo stesso attribuisca ad un proprio componente specifica delega per gli aggiornamenti di carattere formale o comunque di lieve entità. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvederà a successiva ratifica alla prima occasione utile.

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta o previo parere dell'Organismo di Vigilanza quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- siano intervenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione affinché questo possa assumere le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a cura delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato sull'aggiornamento e sull'implementazione delle nuove procedure.

7. Modello e Codice Etico

La Società ha adottato un proprio **Codice Etico** per formalizzare i valori etici fondamentali ai quali si ispira ed ai quali i destinatari (di cui al par. 9) dello stesso si devono attenere nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.

Il Codice Etico, che costituisce parte integrante del presente Modello, statuisce i principi di comportamento e gli standard di integrità e trasparenza ai quali devono attenersi tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti della Società, di qualsiasi livello.

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei destinatari del Codice medesimo e, di conseguenza, l'accettazione delle linee di condotta tracciate è requisito imprescindibile per l'instaurazione di un rapporto di impiego e collaborazione, a qualsiasi titolo, con la Società.

8. Reati rilevanti per la Società

Il Modello della Società è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla Società, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione. In considerazione di ciò, il management coinvolto nell'analisi ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146);
- reati di cybersecurity (art.1 comma 11 del D.L. 21 settembre 2019 n.105);
- reati tributari (art.25-quinquiesdecies).

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti, le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.

La Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

9. Destinatari del Modello

Sono da considerarsi destinatari del Modello:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- i dipendenti della Società;
- tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner, advisor o terze parti per la realizzazione di progetti speciali o operazioni straordinarie.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale il terzo si relaziona.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

10. Organismo di Vigilanza

10.1. L'Organismo di Vigilanza

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

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

- ai componenti dell'Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'ODV gode di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo. Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali ed operative della Società, né è in condizione di dipendenza gerarchica.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si

avarrà del personale aziendale ritenuto necessario e idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

L'Azienda mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi del Consiglio di Amministrazione nel mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.

10.2. Composizione e durata

L'ODV è un organo collegiale misto composto da tre membri, di cui almeno due esterni alla Società, nominati dal Consiglio di Amministrazione di Sei Toscana.

In particolare, l'ODV può essere composto da tre membri esterni ovvero da:

- un componente interno alla Società che rivesta una funzione non in grado di influenzare l'orientamento strategico od economico della stessa. Il membro interno potrà coincidere anche con la figura dell'Internal Audit;
- due componenti scelti tra soggetti esterni indipendenti e muniti delle necessarie competenze secondo i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

In ogni caso, la carica di Presidente dell'ODV, nominato dal CdA, dovrà essere rivestita da uno dei componenti esterni.

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

La Società individua, tra le proprie risorse interna, un soggetto/Unità Operativa (che può coincidere con il membro interno dell'Organismo, ove nominato) che svolge le funzioni di Segreteria dell'ODV e che agevola il lavoro dello stesso coordinando, quando richiesto, i rapporti tra l'Organismo e la struttura interna della Società, in conformità al principio della continuità d'azione.

Il Consiglio di Amministrazione, contestualmente alla nomina, fissa la durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, che non potrà essere di durata superiore a tre esercizi e scade con l'approvazione, da parte dell'assemblea del bilancio relativo all'ultimo esercizio indicato nell'atto di nomina, e comunque non oltre la data di scadenza del Consiglio di Amministrazione che ne ha effettuato la nomina.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica fino alla nomina del nuovo OdV (*prorogatio*).

Nel caso in cui il Consiglio abbia deliberato la sostituzione di un membro dell'OdV, secondo quanto previsto al Par. successivo, il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza prevista per l'Organismo, anche se alla scadenza residua un periodo inferiore ai tre anni.

10.3. Requisiti di indipendenza

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

1. PARTE GENERALE

- a) la carica di membro del Consiglio di amministrazione nella società o in società controllate, controllanti, collegate, ancorché non sia dotato di compiti esecutivi;
- b) l'attività di gestione, anche di fatto, all'interno della società stessa o in società controllanti, controllate e/o collegate o partecipi, anche di fatto, alla società medesima;
- c) le relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con: componenti del Consiglio di Amministrazione; persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società; collaboratori della società di revisione;
- d) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- e) la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- f) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- g) l'essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- h) la sussistenza di cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 *septies decies* c.c.
- i) l'aver prestato/ricevuto fideiussione o garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi); ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito³.

10.4. Requisiti di onorabilità

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

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

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

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

I componenti dell'OdV dovranno presentare, su richiesta del CdA, oltre al certificato generale del casellario giudiziale e il certificato dei carichi pendenti di cui agli artt. 24 e 27

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

10.5. Cessazione dalla carica

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

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

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere senza ritardo alla sostituzione del membro dell'OdV che ha cessato la carica.

La **rinuncia** da parte di un membro dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Presidente del Collegio Sindacale, per iscritto.

La **revoca** di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

- mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori e Sindaci;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo per più di due volte consecutive nel corso di un anno;
- il venire meno i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione previsti per i componenti dell'Organismo ai sensi di legge;

1. PARTE GENERALE

- ogni situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri ovvero del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado con Sei Toscana, le sue controllate o l'Autorità per il Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti Urbani – ATO Toscana Sud. Per la definizione di "conflitto di interessi" si rimanda al Codice Etico adottato dalla Società;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione della sanzione su richiesta, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta, a carico del singolo membro dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;

La **decadenza** viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno in relazione ad uno dei componenti dell'Organismo i *requisiti di onorabilità* cui al precedente Par. 10.4. il CdA della Società, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, gli altri componenti dell'Organismo ed il Collegio Sindacale, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA della Società, deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

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

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

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di anche uno solo dei componenti dell'Organismo, il CdA della Società deve provvedere senza indugio e, comunque, entro trenta giorni alla loro sostituzione. In caso di rinuncia, decadenza o revoca del Presidente dell'Organismo, la Presidenza è assunta *pro tempore* dall'altro membro esterno, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

10.6. Compiti, poteri e mezzi

10.6.1 Compiti

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) vigila sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei

1. PARTE GENERALE

destinatari;

- b)** monitora le attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- c)** verifica l'adeguatezza del Modello 231, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- d)** analizza costantemente, e almeno annualmente, il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e ne promuove e il necessario aggiornamento;
- e)** approva ed attua il programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");
- f)** cura i flussi informativi di competenza con il Consiglio di Amministrazione e con le funzioni aziendali;
- g)** controlla e monitora gli obblighi di pubblicazione anche al fine di attestarne l'assolvimento;
- h)** supporta la Società attraverso la propria attività di audit fornendo informazioni circa l'adeguatezza delle misure di prevenzione adottate dall'azienda ed il rispetto degli adempimenti agli obblighi di trasparenza;
- i)** segnala agli organi competenti secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare le violazioni alle misure di prevenzione della corruzione (Codice Etico, Protocolli, procedure ecc.) riscontrate nel corso delle proprie attività di verifica.

È demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di definire:

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

Sotto l'aspetto più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza gli incarichi di:

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

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

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

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato al Presidente ed al Direttore Generale al fine di risolverlo.

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

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

10.6.2 Poteri

L'OdV viene dotato dei seguenti poteri:

- a) facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- b) insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del "Modello 231";
- c) obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- d) facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello

1. PARTE GENERALE

- a tutti i dipendenti e collaboratori;
- e) facoltà di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione in cui si discute del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 aprile di ciascun esercizio;
 - f) facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione ed al Direttore Generale l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231;
 - g) facoltà di richiedere al Presidente la convocazione del Consiglio di Amministrazione per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

10.6.3 Mezzi e risorse

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti mezzi e risorse:

- a) il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base della previsione economica indicata da parte dell'OdV nella relazione annuale all'organo amministrativo e secondo le procedure di budget adottate dalla Società della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'OdV ha la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, nei limiti delle risorse conferite, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. Di volta in volta l'Organismo di Vigilanza dovrà fornire al Consiglio di Amministrazione la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell'esercizio precedente;
- b) qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'OdV dovrà inviare una nota scritta al Consiglio di Amministrazione motivando la richiesta della revisione dei limiti di spesa;
- c) facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – della funzione Internal Audit della Società per effettuare le attività di verifica e controllo previste dal Modello 231, nonché dell'ausilio di tutte le Funzioni della Società che di volta in volta si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività dell'OdV;
- d) facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico – operativo. Ad esso sono demandati i seguenti compiti:
- e) il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'OdV (convocazioni delle riunioni, invio dell'ordine del giorno, predisposizione documentazione per riunione, verbalizzazione);
- f) l'archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'OdV (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
- g) altri eventuali compiti che l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare.

Il supporto tecnico – operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso del supporto tecnico – operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

10.7. Poteri di accesso

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

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

- a)** documentazione societaria;
- b)** documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- c)** informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati "confidenziale", fermo rimanendo il rispetto della normativa di legge in materia di "privacy";
- d)** dati e transazioni in bilancio;
- e)** procedure aziendali;
- f)** piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico- finanziari a breve, medio, lungo termine.

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

Per conseguire le proprie finalità l'Organismo di Vigilanza può coordinare la propria attività con quella svolta dal Collegio Sindacale, dai revisori contabili esterni e dall'Internal Audit ed accedere ai risultati da questi ottenuti, utilizzando la relativa documentazione.

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

10.8. Raccolta e conservazione delle informazioni

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

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

10.9. Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D.Lgs. 231/2001.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in

ordine a presunte violazioni del Modello ex D.Lgs. 231/2001 - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

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

10.10. Regolamento di funzionamento

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

Il Consiglio di Amministrazione prende atto del Regolamento approvato dall'Organismo di Vigilanza.

11. Flussi informativi

11.1. Flussi informativi dall'OdV verso i vertici societari

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

L'Organismo di Vigilanza riporta al **Consiglio di Amministrazione** le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* e nel suo *Regolamento di funzionamento*.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- a) continuativa**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, il quale informa il Consiglio stesso nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- b) semestrale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; a tale proposito viene predisposto uno specifico Rapporto semestrale sulle attività che definisce:
 - l'attività svolta dall'OdV durante il semestre di riferimento nell'adempimento dei suoi compiti, tra cui: gli obiettivi delle verifiche; le attività e i processi sensibili oggetto di controllo; le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello; eventuali segnalazioni ricevute e le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
 - l'attività programmata per il semestre successivo;
 - il rendiconto relativo alle modalità di impiego delle risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'Organismo;
- c) annuale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, un piano di attività previste per l'anno successivo;
- d) immediata/"ad hoc"**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ove risultino

accertati fatti di particolare materialità o significatività, salvo che questi non sia coinvolto. In tal caso l'OdV dovrà riportare al Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, l'Organismo deve riferire tempestivamente al Presidente del CdA in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata e di rilevante rischio ai fini della commissione di un reato previsto dal Decreto di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del CdA, dell'Amministratore Unico e del Direttore Generale.

L'OdV, inoltre, deve riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello poste in essere da personale aziendale, ivi incluso il Direttore Generale;
- Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello poste in essere dai membri del CdA, membri del Collegio Sindacale, dall'Internal Audit, da un membro dell'OdV o dalla società di revisione, affinché vengano adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge e dal Sistema Disciplinare della Società.

L'OdV riferisce alla funzione Internal Audit ogni eventuale anomalia o violazione riscontrata del Modello 231.

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

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

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

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

11.2. Segnalazioni - Whistleblowing

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "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", il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- al comma *2-bis* che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti individuati all'art. 5, lett. a e b del d.lgs. 231/01 (Soggetti Apicali e Soggetto Subordinati) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di (i) condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di (ii) violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma *2-ter* prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma *2-bis* può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma *2-quater* è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

La Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di Whistleblowing assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Con particolare riferimento a consulenti o collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente prevista la facoltà di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

In tale ambito la Società garantisce a tutti i Destinatari l'accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate (di seguito le "Segnalazioni") di irregolarità o illeciti e, tra queste, di:

- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni, presunte o effettive, del Modello o del Codice Etico adottati dalla Società.

Tutti i Destinatari del Modello possono presentare le Segnalazioni, qualora in buona fede ritengano sussistenti condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. La Segnalazione si intende eseguita in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

La Società garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

Sono sanzionati secondo quanto previsto dal Par. 12 coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Pertanto, i Destinatari hanno l'obbligo di relazionarsi direttamente con l'Organismo di Vigilanza per segnalare casi di commissione di reati, circostanze di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, eventuali violazioni del Modello nonché qualsiasi episodio di scostamento dai principi di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tal fine sono attivati da parte della Società più canali di comunicazione tra loro alternativi idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto dall'art. 6, comma 2 *bis*, lett. b) del Decreto. Per maggiori approfondimenti sui canali di comunicazione istituiti presso la Società si rimanda al Par. 11.4.

11.3. Contenuto delle segnalazioni

Ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.

- **Soggetto segnalato:** il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito. Il soggetto segnalato può essere persona fisica o giuridica (ad esempio una società che fornisce beni o servizi).

Il segnalante potrà altresì indicare i seguenti ulteriori elementi:

- (i) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenerla riservata;
- (ii) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire circostanze utili sui fatti narrati;
- (iii) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

Le segnalazioni, **anche quando anonime**, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Modello o del Codice Etico. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della Società o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello, di cui il Codice Etico, si ricorda, è parte integrante.

11.4. Canali di comunicazione

I canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza che seguono, in ossequio alla normativa in tema di Whistleblowing di cui alla Legge n. 179/2017, garantiscono la riservatezza e la tutela del segnalante anche da eventuali ritorsioni.

La Società, inoltre, controlla ed assicura che gli sviluppi di carriera di eventuali segnalanti non subiscano trattamenti di tipo discriminatorio e sanziona a livello disciplinare in base alla gravità dei fatti - e comunque alla luce dei criteri previsti dal successivo Par. - i segnalanti che con dolo o colpa grave riportano fatti poi rivelatisi infondati.

I canali previsti sono i seguenti:

Posta ordinaria: all'Organismo di Vigilanza c/o Via Simone Martini, 57 – 53100 Siena.

Posta interna riservata: utilizzando eventuali cassette postali. Sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura "Strettamente confidenziale. Informativa da dipendente", ciò al fine di garantire la massima riservatezza.

Casella di posta elettronica: Odvseitoscana@seitoscana.it

a tal fine la Società garantisce che a tale casella può accedere esclusivamente l'OdV; in dettaglio, non è consentita ad alcuno, inclusi gli amministratori di sistema, la possibilità di accedere, verificare o diffondere i contenuti della e-mail di cui sopra. La violazione di questo divieto comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari di cui al successivo Par. 12.

Un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, è inoltre disponibile collegandosi al sito web di whistleblowing della Società <https://seitoscana.segnalazioni.net/>, attraverso tale sistema le segnalazioni di violazioni correlate ai reati di cui al Decreto o del Modello adottato, saranno comunicate all'Organismo di Vigilanza. Le modalità di funzionamento del suddetto strumento sono definite da apposita policy aziendale.

11.5. Gestione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Ai fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza raccoglie e conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

11.6. Raccolta e conservazione della documentazione

Tutta la documentazione dell'OdV viene conservata in un apposito database informatico e/o cartaceo presso la sede della società.

I dati e le informazioni sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

11.7. Nomina "Referenti" Organismo di Vigilanza

Il documento "Quadro sintetico dei flussi informativi", facente parte del presente Modello, individua i soggetti, responsabili o addetti di funzione nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di vigilanza potrà inoltre assegnare ai "referenti OdV" specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

11.8. Flussi informativi dai referenti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei referenti OdV in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SEI TOSCANA S.r.l. ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo, ciascun referente compila periodicamente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione i referenti responsabili saranno richiamati dall'OdV che provvederà anche a darne segnalazione in apposita sede al Consiglio di Amministrazione.

11.9. Flussi informativi "Generali"

Tali Flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di SEI TOSCANA (amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D.Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo.

Per i flussi informativi generali, la comunicazione all'OdV deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 10 giorni dalla data di manifestazione dell'accadimento** (segnalazioni "ad evento").

I flussi informativi di carattere generale comprendono:

- la segnalazione di comportamenti o "pratiche" significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello 231, comprese le violazioni del Codice Etico;
- la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello 231 da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti o altri collaboratori esterni, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai direttori, dagli altri dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

- le eventuali significative carenze delle procedure vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

11.10. Flussi informativi "Specifici"

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

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

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono descritti sinteticamente in un allegato del Modello.

12. Sistema disciplinare

12.1. Funzioni del sistema disciplinare

SEI TOSCANA ha adottato, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un Sistema Disciplinare, allegato al presente Modello Organizzativo.

Il Sistema Disciplinare vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso. L'articolo 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato e che l'autorità giudiziaria intenda perseguire tale illecito. L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

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

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

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità (secondo le modalità previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro).

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dai CCNL.

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

12.2. Pubblicazione del sistema disciplinare

Il Sistema Disciplinare allegato al presente Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

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

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

12.3. Sistema di "Reporting" sul sistema disciplinare

La Società provvederà ad istituire apposito registro nel quale saranno indicati, per ciascun dipendente, il numero e l'oggetto delle ammonizioni verbali subite, affinché delle stesse rimanga adeguata evidenza, fermo restando che non potrà tenersi conto, ai fini della recidiva, di alcuna ammonizione trascorsi 2 anni dalla sua irrogazione.

Con cadenza trimestrale dovrà essere formato, a cura del Responsabile dell'Unità Operativa Organizzazione e Personale, un report avente ad oggetto la situazione disciplinare del personale della Società che evidenzia anche eventuali rilievi e contestazioni effettuate, sia in forma scritta che orale, ai dipendenti di Sei Toscana per violazioni del modello. Tale report sarà incluso nei flussi informativi periodici inviati all'OdV.

Nel caso di sanzioni per violazioni del Modello irrogate dall'Amministratore Delegato e dal Presidente è prevista che sia data informativa al Consiglio di amministrazione nella prima seduta utile.

Dell'esito dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni per violazioni del modello 231 deve essere, altresì, data informativa all'OdV affinché quest'ultimo possa esercitare i poteri di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

12.4. Norma di chiusura

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, la Società, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito da Sei Toscana e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.

13. Comunicazione e formazione del Modello

13.1. Premessa

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

La struttura delle attività di formazione è definita dall'U.O. Formazione in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

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

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

La Società, si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di SEI TOSCANA e per la loro formazione.

13.2. Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali

Il Presidente del CdA comunica formalmente il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

13.3. Piano di comunicazione verso i dipendenti

COMUNICAZIONE

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte del Presidente. Tale circolare informa:

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

La circolare medesima viene affissa nelle bacheche aziendali.

Ai dipendenti è inviata una e-mail con la quale vengono informati della pubblicazione del Modello 231 aggiornato, archiviato sul Portale INAZ. In questa comunicazione la Società informa tutti i dipendenti della funzione e importanza del Modello 231 indicando, in particolare, i Protocolli Specialistici di competenza di ciascuna funzione.

La diffusione del Modello è attuata tramite:

- l'invio a mezzo mail con ricevuta di lettura,
- ovvero consegna cartacea a colore che non hanno un indirizzo di posta elettronica aziendale.

Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a Sei Toscana una dichiarazione sottoscritta (a mezzo mail o cartacea) ove si attesti la ricezione del set informativo.

Tali dichiarazioni vengono archiviate e conservate dall'Organismo di Vigilanza o dal soggetto da questi incaricato.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite il gestionale aziendale.

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

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, rinviando eventualmente al gestionale INAZ per la

consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a Sei Toscana una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

FORMAZIONE

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

La formazione ai referenti dell'OdV

Presentazione a beneficio dei referenti dell'OdV di SEI TOSCANA nel corso della quale:

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

La Società si impegna inoltre a svolgere periodicamente un'attività di formazione nei confronti di tutti i Destinatari del Modello 231 per aggiornare gli stessi in merito ad eventuali variazioni nei contenuti del Modello e/o del Decreto e, comunque, per mantenere la sensibilizzazione degli stessi su queste tematiche.

13.4. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni

Sei Toscana promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- **pubblicazione sul sito internet aziendale:** creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato, contenenti in particolare: a. un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da SEI TOSCANA all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi; b. la struttura del Modello;
- **inserimento di una dichiarazione, nei contratti di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del testo o in allegato):** a. di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello; b. di impegno al pieno rispetto dello stesso,



Servizi ecologici integrati Toscana

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

1. PARTE GENERALE

accettando altresì che l'eventuale trasgressione compiuta possa essere, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto, oltre che di eventuale risarcimento del danno.