

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01 Parte Generale	Rev. 5	Pag. 1 di 43
		Data 14/09/2023	

PARTE GENERALE

Approvato dal CDA con verbale del _____

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01

PARTE GENERALE

Copia Controllata N° ...

Copia Non Controllata

Rev.	Data	Redazione	Verifica	Approvazione
5	14/09/2023	CDS	OdV	CDA

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 2 di 43
	Parte Generale	Data 14/09/2023	

INDICE

CAPITOLO 1.	PREMESSA.....	3
CAPITOLO 2.	IL D.lgs.231/2001.....	4
2.1	La responsabilità	8
2.2	Gli autori del reato	8
2.3	Le ipotesi di reato	10
2.4	Delitti tentati.....	12
2.5	La condizione esimente della responsabilità amministrativa della Chilivani Ambiente S.p.A. 12	
CAPITOLO 3.	MODELLO di ORGANIZZAZIONE gestione e controllo	14
3.1	Finalità del modello.....	14
3.2	Struttura del modello	15
3.3	Approvazione, modifica ed integrazione del modello.....	16
3.4	Attuazione del modello	16
3.5	Destinatari del modello.....	17
CAPITOLO 4.	METODOLOGIA ADOTTATA.....	18
4.1	La mappatura delle attività sensibili ed i processi di supporto	18
4.2	Principi di controllo e procedure per le attività sensibili.....	20
CAPITOLO 5.	Regole di governance.....	22
5.1	Sistema dei poteri e delle deleghe	22
5.2	Poteri interni / esterni.....	24
5.3	Conferimento poteri interni / esterni	26
CAPITOLO 6.	Sistema Disciplinare e sanzionatorio.....	28
6.1	Soggetti destinatari.....	29
6.2	Le regole che compongono il modello.....	30
6.3	Le sanzioni.....	30
6.3.1	Le Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	31
6.3.2	Le Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	32
6.3.3	Le Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi	34
6.3.4	Criteri di commisurazione delle sanzioni	34
6.3.5	Accertamento delle sanzioni.....	35
CAPITOLO 7.	Organismo di vigilanza	36
7.1	Funzioni e poteri dell'organo di Vigilanza.....	37
7.2	Reporting dell'organismo nei confronti degli organi societari e del vertice aziendale.....	38
7.3	Regolamento dell'organismo di vigilanza	38
7.4	Flusso informativo nei confronti dell'organismo di vigilanza.....	39
7.5	Raccolta e conservazione delle informazioni	40
7.6	Obblighi di riservatezza dell'organismo di vigilanza	40
CAPITOLO 8.	FORMAZIONE COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE.....	41
8.1	Formazione del personale	41
8.2	Informazione di consulenti e partner	42
8.3	Informazione ai fornitori/sub-appaltatori	43

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 3 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

CAPITOLO 1. PREMESSA

La **Chilivani Ambiente S.p.A.**, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della posizione propria e delle società del gruppo cui appartiene, a tutela dei propri soci, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è infatti un atto di responsabilità sociale di **Chilivani Ambiente S.p.A.** da cui scaturiscono benefici per soci, dipendenti, creditori e per tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'Azienda.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell'ambito della società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'attività imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta la fiducia e la reputazione di cui **Chilivani Ambiente S.p.A.** gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolve una funzione normativa, in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

La **Chilivani Ambiente S.p.A.** ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

A fronte di quanto sopra, per maggiore chiarezza, si ritiene quindi opportuno esporre le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 4 di 43
	Parte Generale	Data 14/09/2023	

CAPITOLO 2. IL D.LGS.231/2001

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000” entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch’essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica 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 ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l’incolumità individuale, nonché i cosiddetti “illeciti transazionali”

A ciò si aggiunga che tra fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell’omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l’altro, dell’amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell’abrogazione dell’Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs.n.231/01

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 5 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

Con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, in novero dei reati ai fini del D.Lgs.231/01 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs.231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita

La Legge n. 94 del 15 luglio 2009 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Tra la fine del 2014 e gli ultimi mesi del 2021, decreti leggi e Decreti legislativi hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D.Lgs.n.231 ed i relativi Modelli Organizzativi:

- **La legge N° 68 del 22 maggio 2015**, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (Art.452-novies c.p.)
- **La legge N.186 del 15 dicembre 2015** ha introdotto il reato di autoriciclaggio (Art.648-ter-1bis c.p.)
- **La legge N.69 del 27 maggio 2015**, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (Art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.) novellando l'Art. 2622 c.c. che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori
- **Il DL n.7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015** ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche ,l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura , l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 6 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

- **Il D.Lgs.n.7 del 15 gennaio 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei” Reati informatici e di trattamento illecito di dati”
- **Il D.Lgs.202 del 29 ottobre 2016** aggiunge la confisca per “L’associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”
- **Il D.Lgs.n.125 del 21 giugno 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei” Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo “
- **La legge N. 199/2016 del 29 ottobre** ha modificato l’art.603-bis “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- **La legge N.236 del 11 dicembre 2016** ha introdotto il reato “di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p.”
- **Il D.Lgs.n.38 del 15 marzo 2017** ha inserito il reato “di Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c.” ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.
- **Il D.L. n.124 del 26 ottobre 2019** coordinato con la **Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019** ha introdotto l’articolo 25-quinquiesdecies “**Reati tributari**” nel D.Lgs.n.231/01 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della direttiva PIF)
- **Il D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020** nell’ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale, ha introdotto l’articolo 25-sexiesdecies “**Contrabbando**” ed ha apportato modifiche agli Artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231/01
- **Il D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020** per l’attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l’Art.4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l’Art. 258 del D.Lgs.n.152/06, “Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari”
- **Il D.Lgs. n. 184 dell’8 Novembre 2021** per l’attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l’inserimento, dopo l’articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)
- **Il D.Lgs. n. 195 dell’8 Novembre 2021** per l’attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con l’Art.1 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio” contemplati dall’Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01
- **La Legge n.238 del 23 Dicembre 2021** “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2019-2020” con gli Artt. 19,20 e 26 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” , i “Delitti contro la personalità individuale” e ” Abusi di mercato” contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis , 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs.n.231/01

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 7 di 43
	Parte Generale	Data 14/09/2023	

- **L'Art.2 “Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche” del D.L. n.13 del 25 febbraio 2022** ” Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché' sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili” ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell'Art. 640-bis c.p.
- **La legge n.22 del 09 Marzo 2022** “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale” ha introdotto nel novero dei reati presupposto l'Art.25-septiesdecies “Delitti contro il patrimonio culturale” e l'Art.25-duodecicies “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”
La stessa legge ha interessato l'Art.733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs231/01) e l'Art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.
- **Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022** “Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari” ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01
- **Il D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022** “Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” ha apportato modifiche all'Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all'Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo Art.25-quiquestecies (Reati tributari), all'inserimento dell'Art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall'Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l'inserimento dell'Art.6 del D.Lgs74/2000 “Tentativo “ nel novero dei reati previsti dall'Art.25-quinquestecies (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquestecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.
- **Il D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023** “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere” ha apportato modifiche all'alea (capoverso) del comma 1 ed ha aggiunto il comma s-ter nel corpo dell'Art.25-ter Reati societari.
- **Il Decreto legge n.20 del 10 marzo 2023** ” Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare” ha interessato l'Art.25-duodecicies “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” andando a modificare l'Art.12 e l'Art.22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 e aggiungendo l'Art. 12-bis “ Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina” nello stesso decreto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01 Parte Generale	Rev. 5	Pag. 8 di 43
		Data 14/09/2023	

Leggi, decreti leggi e decreti legislativi che impattano sul D.Lgs.n.231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale

Occorre pertanto una revisione organica del Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza deve essere parte diligente nel segnalare all'Organo Amministrativo tale necessità

2.1 La responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la "nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemporare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

La portata innovativa del D.Lgs.n.231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs.n.231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs.n.231/01.

2.2 Gli autori del reato

La responsabilità è attribuibile alla **Chilivani Ambiente S.p.A.** ove i reati siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo alla Società stessa. In particolare, l'art. 5 del Decreto indica quali autori del reato:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 9 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo della Società (c.d. soggetti apicali);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali. Nell'ipotesi di reati commessi da soggetto in posizione apicale, la responsabilità della Società è esclusa qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti e che non vi sia stato, inoltre, omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello stesso.

Al contrario, nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, l'esclusione della responsabilità della **Chilivani Ambiente S.p.A.** è subordinata all'adozione di protocolli comportamentali adeguati a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge ed a verificare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia

L'azienda aderisce a Confindustria, la quale in data 31 marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.n.231/01"

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'Art. 6 del Decreto".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 10 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure
- Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - Autonomia e indipendenza
 - Professionalità
 - Continuità di azione
 - Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
 - Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

Il mancato rispetto di punti specifici delle già menzionate Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale. Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

2.3 Le ipotesi di reato

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 11 di 43
	Parte Generale	Data 14/09/2023	

- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato (vedi **“Appendice Normativa in allegato 1 alla presente Parte Generale”**):

TIPOLOGIA REATO	ART. 231
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D.Lgs. n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 12 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

2.4 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-nonies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

2.5 La condizione esimente della responsabilità amministrativa della Chilivani Ambiente S.p.A.

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che **Chilivani Ambiente S.p.A.** non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi". La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 13 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01 Parte Generale	Rev. 5	Pag. 14 di 43
		Data 14/09/2023	

CAPITOLO 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Finalità del modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

La **Chilivani Ambiente S.p.A.** ha stabilito di adottare il presente modello di organizzazione e di gestione (di seguito il "Modello") con lo scopo di:

- introdurre nella **Chilivani Ambiente S.p.A.** ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno) in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- sensibilizzare tutto il personale ed, in particolare, coloro che operano nell'ambito di dette aree, al rispetto dei principi e delle regole introdotte dalla **Chilivani Ambiente S.p.A.**;
- rafforzare il vigente Sistema disciplinare introducendo misure idonee a sanzionare il mancato rispetto, da parte dei soggetti interessati, delle misure indicate dal Modello e diffondere la consapevolezza del rischio di incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un'infrazione disciplinare adeguatamente sanzionata dalla **Chilivani Ambiente S.p.A.**, nel caso in cui ad essa consegua la commissione di un reato, in un procedimento penale che potrebbe coinvolgere la stessa Società;
- consentire alla **Chilivani Ambiente S.p.A.** un costante monitoraggio sulle attività a rischio.
- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda.
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 15 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto. A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Specie

3.2 Struttura del modello

Sulla base delle indicazioni contenute nelle citate Linee Guida di Confindustria, il presente Modello si compone dei seguenti elementi:

- Mappatura delle attività sensibili e i processi di supporto;
- Principi di controllo e procedure per le attività sensibili;
- Sistema organizzativo;
- Sistema autorizzativo;
- Ambiente di controllo;
- Sistema disciplinare;
- Risorse umane;
- Organismo di Vigilanza;
- Gestione delle risorse finanziarie;
- Formazione;
- Comunicazione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 16 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

3.3 Approvazione, modifica ed integrazione del modello

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità.

Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del CDA della società **Chilivani Ambiente S.p.A.** cui compete in via esclusiva la formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni ritenute necessarie allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza. L'attribuzione di tale competenza esclusiva è definita nel Verbale di approvazione del presente Modello. A tale riguardo, si precisa sin da ora che, come peraltro chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, il massimo Vertice societario, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e responsabilità previste dal codice civile e dallo Statuto, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'adozione ed efficacia del Modello nonché alla costituzione dell'Organismo.

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente

3.4 Attuazione del modello

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello. In tale processo il CDA, relativamente agli aspetti esecutivi, è responsabile dell'attuazione del Modello. Per la fase di attuazione del Modello, Il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza per i rispettivi ambiti di competenza saranno responsabili dell'implementazione dei vari elementi del Modello le eventuali direttive di coordinamento rivolte alle società appartenenti al Gruppo in tema di applicazione delle disposizioni di cui al Decreto.

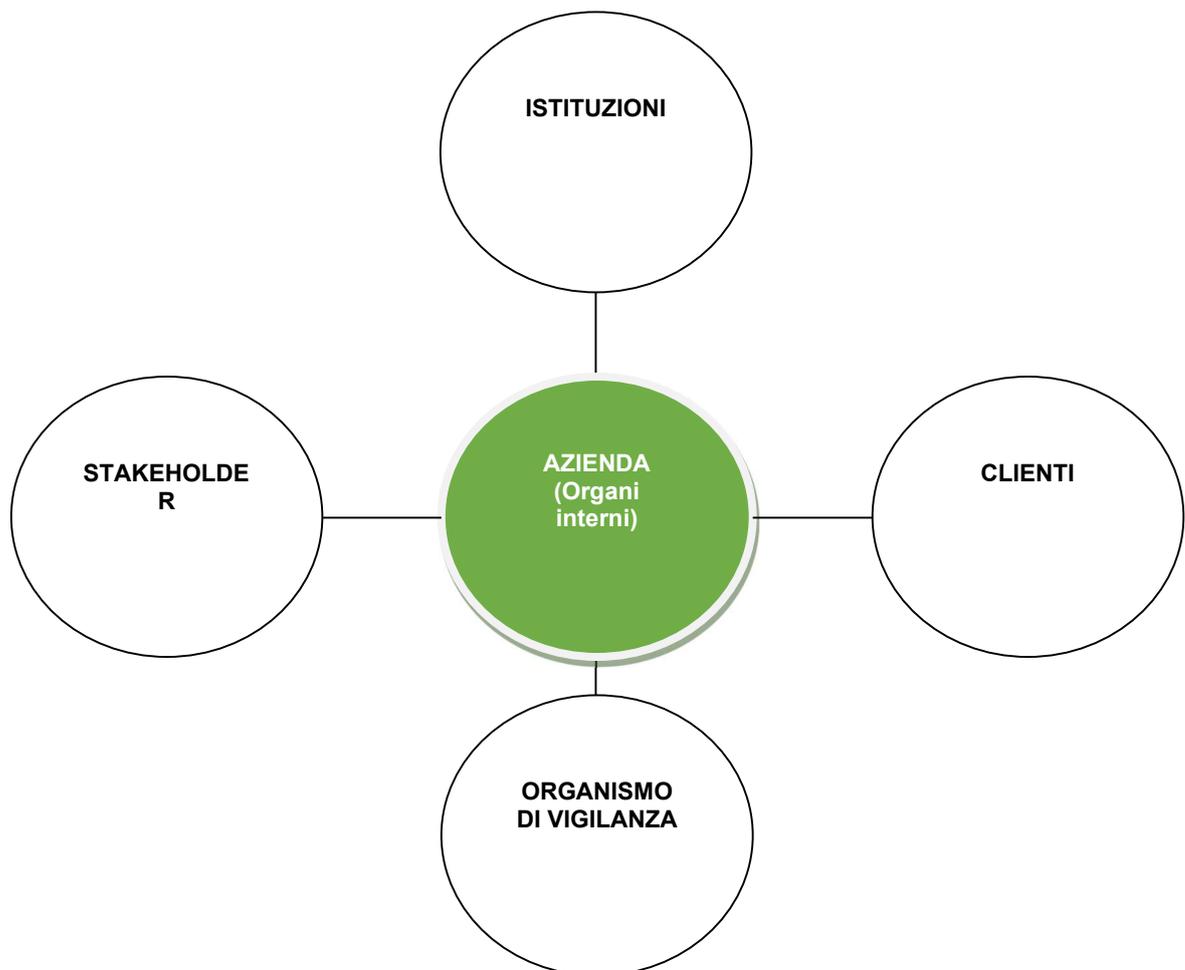
In ogni caso, la **Chilivani Ambiente S.p.A.** intende ribadire che la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere del **Consiglio di Amministrazione, Dipendente e Collaboratore della Società ed, in particolare, di ciascun Responsabile di Funzione** cui è demandata, anche sulla base di un rapporto di servizio con la Società, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, con particolare riguardo a quelle connesse con il rischio di reato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 17 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

3.5 Destinatari del modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella **Chilivani Ambiente S.p.A.**, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed, in genere, a tutti i soggetti terzi che agiscono per conto della Società anche nei confronti della Pubblica Amministrazione. Le norme del presente Modello dovranno, quindi essere portate a conoscenza ed accettate da tutti i soggetti che rappresentano l'azienda e/o agiscono per conto di essa nei confronti della Pubblica Amministrazione.

La **Chilivani Ambiente S.p.A.** comunica l'adozione del presente Modello di Organizzazione ed i relativi aggiornamenti attraverso modalità idonee ad assicurare l'effettiva conoscenza del codice etico da parte di tutti i soggetti interessati.



	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 18 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

CAPITOLO 4. METODOLOGIA ADOTTATA

4.1 La mappatura delle attività sensibili ed i processi di supporto

Le principali attività svolte dalla **Chilivani Ambiente S.p.A.** sono:

- lo studio, progettazione, realizzazione e gestione di un sistema di servizi ambientali, e più in particolare: la realizzazione e gestione di un sistema di smaltimento di rifiuti solidi urbani e assimilabili, rifiuti industriali e fanghi biologici, compresa l'organizzazione del servizio di raccolta, trasporto e differenziazione dei rifiuti e la possibilità di recupero e commercializzazione delle materie seconde, realizzazione e gestione che può avvenire attraverso l'adozione di tecnologie complesse con finanziamenti pubblici e/o privati da conseguire anche attraverso l'allargamento della base sociale con le modalità stabilite nello statuto sociale.
- Più in generale la società ha come scopo la realizzazione di servizi comunque attinenti la salvaguardia ed il risanamento dell'ambiente, attraverso l'effettuazione di studi, la progettazione e costruzione di impianti, il recupero, l'adeguamento e l'ottimizzazione di impianti esistenti, la gestione degli stessi e dei servizi di attività conseguenti. La Società potrà effettuare le prestazioni e i servizi di cui sopra anche tramite terzi.

Nel quadro di un indispensabile raggiungimento degli scopi sociali, la Società partecipa a pubblici appalti, licitazioni e trattative. La Società, poi, compie tutte quelle operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, finanziarie ed industriali, ritenute necessarie o utili per il buon raggiungimento delle finalità propostesi, compresa l'assunzione di finanziamenti e mutui, nonché di partecipazioni in altre società o imprese. Pertanto, per l'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche si è proceduto ad accertare:

- le caratteristiche organizzative della **Chilivani Ambiente S.p.A.**;
- la tipologia e caratteristiche del settore in cui opera la Società;
- la normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al relativo settore economico
- la gestione delle banche dati e/o documenti da server
- le procedure esistenti redatte sulla base dei sistemi esistenti ed in particolare:
 - ISO 9001 relativo all'implementazione di un sistema di gestione della qualità volto all'ottimizzazione e miglioramento dei processi aziendali ed alla soddisfazione del cliente;
 - ISO 14001 e Regolamento EMAS relativo all'implementazione di un sistema di gestione ambientale per il controllo e mantenimento della conformità legislativa e monitoraggio delle prestazioni ambientali;
 - ISO 45001 relativo all'implementazione di un sistema di gestione della Salute e che consente di gestire in modo organico e sistematico la sicurezza dei lavoratori.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 19 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

In virtù delle dimensioni della **Chilivani Ambiente S.p.A.** e della molteplicità delle attività esercitate per la realizzazione della mappatura delle aree a rischio è stata utilizzata la metodologia del Risk Self Assessment (RSA) che consiste in un'autovalutazione dei rischi insiti nelle attività svolte, effettuata dagli stessi soggetti che pongono in essere le attività analizzate.

Il Risk Self Assessment è stato realizzato attraverso l'effettuazione di interviste mirate a tutti i responsabili delle diverse funzioni aziendali nonché a quegli ulteriori soggetti incaricati di specifiche attività rilevanti ai fini dell'analisi dei rischi. Gli elementi fondamentali analizzati del sistema di controllo interno e la loro efficacia preventiva includono:

- il Governo (si intende la corretta individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale dei ruoli e responsabilità);
- gli Standard di comportamento (si intende la presenza di principi e regole di comportamento idonei a guidare l'agire in ambito aziendale);
- la Comunicazione (si intende il sistema di comunicazione interna in relazione agli elementi del Modello e, in particolare, all'adeguatezza dei contenuti, dei canali utilizzati, della periodicità/frequenza della comunicazione);
- la Formazione (si intende un programma di formazione avente ad oggetto il Modello ed i suoi elementi costitutivi, quali, ad esempio, il **Codice Etico Allegato 2 MOG 231**, l'OdV, il Sistema disciplinare);
- le Risorse umane (si intende la presenza di un controllo sul personale sia nella fase di instaurazione del rapporto di lavoro che in quella di gestione dello stesso, con particolare riguardo alla valutazione delle performance ed ai sistemi premianti a questo collegati);
- il Controllo (si intende la sussistenza di un efficace sistema che consenta il controllo ed il monitoraggio delle attività svolte nella Società ed, in particolare, di quelle risultate dalla mappatura come a rischio di reato);
- l'Informazione (si intende il sistema di flussi informativi esistente in particolar modo nelle aree c.d. a rischio.);
- la Reazione alle violazioni (si intende l'adozione di meccanismi idonei a punire eventuali condotte poste in essere in violazione delle regole che la Società intende darsi in attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto).

In base al citato assessment delle attività aziendali e del sistema organizzativo e di controllo interno, condotta sulla base delle interviste ai responsabili di funzione/direzione, si è provveduto a formalizzare una mappatura delle attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi ex D.Lgs 231/2001.

Le attività a rischio ex D.Lgs. 231/01 vengono riportate nella Parte Speciale del Modello sono state ricondotte/ aggregate per processi/ macro-attività c.d. "sensibili".

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 20 di 43
	Parte Generale	Data 14/09/2023	

4.2 Principi di controllo e procedure per le attività sensibili

In conformità all'art. 6 del D.Lgs 231/2001, il sistema dei controlli da attuare per prevenire la realizzazione dei reati nelle aree più rischiose prevede specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire e introduce modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Il complesso delle procedure e prassi aziendali che già oggi regolano le attività sensibili ed i processi di supporto è stato analizzato nell'ottica della prevenzione dei reati ed alla luce dei principi generali di controllo. Tali principi di controllo indicano i requisiti del sistema organizzativo - procedurale, necessari per garantire una corretta gestione, nel rispetto degli obiettivi di conformità alle leggi/ normative/ procedure oltre che di efficacia.

Il Sistema di controllo in essere nella **Chilivani Ambiente S.p.A.**, costruito nelle sue linee generali secondo tali principi, sarà revisionato periodicamente per tutte le attività sensibili e per tutti i processi di supporto secondo un criterio di priorità dettato dal rischio stimato. Ciò avverrà attraverso un impegno diretto dei responsabili, del CDA e dell'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 21 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello

Al fine di assicurare una più puntuale osservanza delle procedure che regolano le attività sensibili ed i processi di supporto ed avere l'evidenza di eventuali necessarie "eccezioni", si stabilisce l'obbligo, per i responsabili che abbiano autonomia dal punto di vista finanziario e funzionale, di ottenere una preventiva autorizzazione del CDA nel caso in cui per particolari e comprovati motivi fosse necessario derogare dalle procedure che regolano le attività rilevanti ed i processi di supporto.

Analogamente, qualora un componente del Vertice aziendale ritenga necessario compiere una certa attività rilevante o un processo di supporto derogando delle procedure in essere, dovrà espressamente autorizzare il dirigente/funziionario responsabile. Di tali eccezioni dovrà essere informato l'Organismo di Vigilanza.

Alla luce di tali principi la Società adotta dei principi di controllo che saranno oggetto di specifica e puntuale implementazione da parte della Società nelle procedure operative aziendali dalla stessa adottate e presso la stessa in vigore.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 22 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

CAPITOLO 5. REGOLE DI GOVERNANCE

Ad integrazione delle Regole già esistenti, diventa un obbligo per l'amministratore, i sindaci ed i dirigenti apicali, rilasciare una dichiarazione annuale sull'assenza di conflitti tra gli interessi personali e quelli aziendali, intendendo personali anche gli interessi di parenti di primo grado e di eventuali società nelle quali il dichiarante possiede una partecipazione. Nel caso in cui tale conflitto si verificasse nel corso dell'anno è necessario dichiararlo, astenersi dal processo decisionale ed avvisare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e il CDA.

5.1 Sistema dei poteri e delle deleghe

Gli **obiettivi** del CDA della **Chilivani Ambiente S.p.A.** in tema di Corporate Governance possono essere così riepilogati:

- orientare il clima morale dell'organizzazione,
- predisporre le strutture necessarie per attuare i piani stabiliti, nel rispetto delle politiche aziendali,
- acquisire piena consapevolezza dei rischi e validare le strategie per affrontarli consapevolmente,
- predisporre e mantenere in efficace funzione il sistema di controllo interno,
- introdurre ed assicurare il buon funzionamento di linee di comunicazione e reporting.
- perseguire un efficiente governo della Società, teso alla soddisfazione degli obiettivi aziendali, in ottica di compensazione degli interessi di tutti gli interlocutori interni e esterni della Società;
- contribuire ad un sistema di controllo interno in grado di gestire i rischi che possono compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- contribuire, insieme alle altre componenti chiave del Modello 231, a prevenire la commissione dei reati ex 231/01 e successive integrazioni.

Allo scopo di accrescere la fiducia e la soddisfazione dei suoi stakeholders (cioè di tutti i soggetti portatori di interessi nei confronti della società quali azionisti, clienti e cittadini utenti, dipendenti, fornitori, eccetera) il sistema di Corporate Governance viene rafforzato con l'adozione di un Codice di Comportamento, integrato sotto vari aspetti da regole di comportamento dei dipendenti e collaboratori della **Chilivani Ambiente S.p.A.** che operano in settori di particolare delicatezza.

La **Chilivani Ambiente S.p.A.** ha l'evidente esigenza di dover indirizzare e coordinare l'attività dei vari settori produttivi dell'Azienda e ha adottato un'organizzazione societaria basata sui principali processi aziendali, affidandone la responsabilità organizzativa a specifiche funzioni, separate tra loro al fine di garantire un efficace sistema di contrapposizione e controlli incrociati sui processi aziendali più critici per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 23 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

Nel contempo, al fine di perseguire sinergie organizzative e gestionali la Società ha identificato un assetto organizzativo che centralizza i processi di supporto e di governo e le relative funzioni.

Il Sistema Organizzativo della **Chilivani Ambiente S.p.A.**, qui riportato in estrema sintesi, è stato definito e formalizzato all'interno di un documento denominato "**Manuale Integrato**" finalizzato a:

- definire il sistema organizzativo attuale e aggiornato della **Chilivani Ambiente S.p.A.**, in termini di modello di business e assetto organizzativo;
- definire e formalizzare per le varie Funzioni aziendali delle Società le linee di dipendenza gerarchica, le responsabilità e le principali interfacce dell'organizzazione ufficiale aggiornata;
- stabilire il principio della contrapposizione / separazione delle Funzioni come principio portante dell'organizzazione della **Chilivani Ambiente S.p.A.**.

Il Manuale Integrato contiene in allegato i documenti di Organigramma e Mansionario aziendale, che illustrano in modo chiaro le linee di dipendenza gerarchica, le responsabilità organizzative e le principali interfacce per le varie funzioni aziendali, nonché l'organigramma complessivo della Società.

Organigramma e Mansionario costituiscono un elemento chiave del Manuale Integrato in quanto definisce gli ambiti di competenza degli attori dell'organizzazione e consente di rendere trasparente e formale l'applicazione del principio della contrapposizione delle funzioni utile a ridurre la possibilità di comportamenti autonomi e indipendenti, nonché l'applicazione dei principi di controllo raccomandati dalle Linee Guida di Confindustria.

In conclusione, la **Chilivani Ambiente S.p.A.** si è dunque dotata di un sistema organizzativo:

- definito, attraverso gli strumenti citati;
- coerente, in quanto quadro di riferimento principale di tutti i sistemi e processi aziendali che ad esso devono riferirsi;
- ispirato a principi organizzativi stabiliti: organizzazione per processi; contrapposizione delle funzioni; decentralizzazione operativa e centralizzazione dei servizi di supporto e governo;
- diffuso, attraverso il sito intranet aziendale a cui accedono tutti i dipendenti, informati da una mail ogni qual volta si verifica un cambiamento organizzativo; attraverso le bacheche aziendali per i dipendenti non dotati di postazione informatica;
- costantemente aggiornato, ossia ogni modifica organizzativa permanente determina la revisione e la conseguente ridiffusione della disposizione organizzativa, attraverso un sistema unitario, strutturato e autorevole di gestione dell'organizzazione.

Per quanto attiene l'ambito della salute e sicurezza la Società, ha predisposto un organigramma parallelo con le principali funzioni richiamate nel D. Lgs 81/08.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 24 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

Con riguardo agli aspetti organizzativi, il CDA e l'Amministratore Delegato in qualità esso stesso di Datore di Lavoro, il quale ha istituito il servizio prevenzione e protezione e ne ha nominato il responsabile. L'individuazione del RSPP è formalizzata sulla Disposizione Organizzativa; I compiti e le responsabilità, anche per gli ASPP, sono riportati nel manuale del sistema di gestione e nei documenti di nomina e designazione.

Nell'ambito dell'organizzazione della sicurezza aziendale, oltre alle già citate figure, le altre posizioni rilevanti ai fini della normativa applicabile (D. Lgs. 81/2008), e ciò a prescindere dall'individuazione civilistica della qualifica, sono:

- **DELEGATI DEL DATORE DI LAVORO (eventualmente presenti).** Individuati con specifico documento di delega, nel rispetto dei requisiti dell'articolo 16 del D. Lgs. 81/08. I compiti e le responsabilità generali sono riportati nel manuale del sistema di gestione integrato, mentre quelli puntuali sono riportati nei documenti di delega.
- **DIRIGENTI** per la sicurezza. Individuati tramite lettera di designazione. I compiti e le responsabilità generali sono riportati nel manuale del sistema di gestione integrato, mentre quelli puntuali sono riportati nei documenti di designazione.
- **PREPOSTI:** in linea generale, ricoprono tale posizione, ove abbiano dipendenti da essi coordinati, i singoli responsabili di funzione. I compiti e le responsabilità generali sono riportati nel manuale del sistema di gestione integrato, mentre quelli puntuali sono riportati o nella sopraccitata procedura e nei documenti di designazione.
- **ADDETTI E RESPONSABILE SQUADRA DI EMERGENZA:** Nominati dal DIRE mediante lettera di Nomina. I compiti e le responsabilità generali sono riportati nel manuale del sistema di gestione integrato, mentre quelli puntuali sono riportati nella lettera di nomina.
- **MEDICO COMPETENTE:** Nominato Datore di Lavoro mediante lettera di Nomina. I compiti e le responsabilità generali sono riportati nel manuale del sistema di gestione integrato, mentre quelli puntuali sono riportati nella lettera di nomina.

L'individuazione dei destinatari è formalizzata nello specifico documento allegato alla Disposizione organizzativa.

5.2 Poteri interni / esterni

Il Sistema dei Poteri della **Chilivani Ambiente S.p.A.**, strutturato in ossequio delle prescrizioni di legge, si compone di 3 tipologie di Poteri:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 25 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

- poteri esterni (“**Poteri Esterni**”), definiti anche “**deleghe**” o “**procure**”, si intendono i Poteri conferiti alle posizioni aziendali di attuare determinate azioni, in nome e per conto della Società, nei confronti di terzi esterni alla Società stessa. Sono esempi di Poteri Esterni: il potere di firmare un contratto di assunzione di personale o di acquisto di beni o servizi; il potere di aprire un conto corrente e/o di movimentazione dello stesso.
- poteri interni (“**Poteri Interni**”) si intendono le **autorizzazioni interne** in forza delle quali le posizioni aziendali esercitano, all’interno dell’organizzazione aziendale, un Potere nell’ambito di un determinato processo. Sono esempi di Poteri Interni: l’autorizzazione di una richiesta di acquisto; la verifica e conferma da parte del Responsabile di funzione della ricezione del bene / servizio richiesto che autorizza l’Amministrazione al pagamento del fornitore.
- procure speciali (“**Procure Speciali**”) si intendono le deleghe o procure assegnate, in forma scritta, a posizioni della struttura aziendale per l’esercizio di un singolo atto.
- poteri in materia di salute e sicurezza (**Deleghe**) si intendono i documenti di delega assegnati in forma scritta a posizioni della struttura aziendale per l’attuazione di obblighi specifici in materia di salute e sicurezza.

e si fonda sui seguenti principi, tesi a garantire che tale elemento chiave di controllo contribuisca all’efficacia del Modello di Organizzazione e Controllo 231:

- Coerenza per tipo e per limite, dei Poteri Esterni e Interni e dei poteri in materia di salute e sicurezza, con le responsabilità organizzative e con il livello gerarchico della struttura organizzativa, come stabilite nella disposizione organizzativa della singola Società e, nel caso della sicurezza, nella normativa vigente.
- Coerenza con il principio della separazione dei poteri, dei Poteri Esterni e Interni, ossia tra chi richiede (ad es. la **funzione Autista** che chiede un servizio di manutenzione per il parco automezzi), chi soddisfa la richiesta (es. la **funzione Approvvigionamenti** che ricerca il fornitore e stipula il contratto) e chi attiva il pagamento a fronte della richiesta soddisfatta (es. **la funzione Amministrazione** che paga la fattura ricevuta dal fornitore previa conferma da parte della **funzione Direttore Tecnico** di aver ricevuto correttamente il servizio). Possono esistere limitati casi di deroga al principio della separazione dei poteri qualora vi sia un meccanismo di contrapposizione alternativo.
- I Poteri Esterni e Interni, assieme al Manuale Integrato, costituiscono il sistema di riferimento al quale si ispirano e nel quale operano tutte le procedure documentali e informatiche della Società.
- Il sistema di gestione dei Poteri deve essere unitario e definito in termini di regole e responsabilità di definizione, aggiornamento, diffusione e controllo.
- Particolare attenzione deve essere portata nell’assegnazione di poteri esterni permanenti o per singolo atto (**procure speciali**) agli amministratori e alle posizioni aziendali che hanno rapporti con la Pubblica Amministrazione in processi esposti ai reati ex d.lgs. 231/01 e successive integrazioni.
- Deleghe e procure devono essere assegnate in relazione alla effettiva necessità delle stesse.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 26 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

- Generalmente, ogni Responsabile ha tutti i poteri dei propri collaboratori, tranne alcune eccezioni stabilite per conformità ai principi del Modello di Organizzazione e Controllo 231.
- Le procure speciali devono essere conferite in forma scritta, per singolo atto e identificando nel dettaglio gli estremi dell'atto oggetto di delega, nel rispetto dei sistemi di organizzazione e controllo interni. Tale facoltà è limitata a specifici casi caratterizzati da effettiva convenienza operativa.
- In linea con il principio di coerenza del sistema e con la necessità di diffusione delle regole del sistema, si stabilisce un adeguato flusso informativo interno alle funzioni interessate.

5.3 Conferimento poteri interni / esterni

Tutte le procure e le deleghe conferite in **Chilivani Ambiente S.p.A.** risultano essere pienamente conformi alle principali prescrizioni, normative e di *best practice*, in materia di forma e contenuto.

Il sistema di deleghe e procure in vigore in **Chilivani Ambiente S.p.A.** è stato strutturato in ossequio delle prescrizioni di legge e delle Linee Guida per la Costruzione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, dettate da Confindustria.

Queste ultime, da un lato, individuano nel CDA della Società l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma; dall'altro, impongono che tali poteri siano *assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.*

Le Linee Guida di Confindustria, inoltre, prescrivono l'obbligo per le società di istituire un flusso informativo istituzionalizzato, nei confronti di tutti gli enti o soggetti aziendali a qualsiasi titolo interessati, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

I poteri così conferiti devono quindi, sempre secondo i dettami delle Linee Guida, essere periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

Movendo da queste indicazioni, il CDA della **Chilivani Ambiente S.p.A.** ha da tempo provveduto a conferire formalmente la carica di Amministratore Delegato, con attribuzione di ampi poteri afferenti il coordinamento e la direzione dell'attività di gestione della Società, nonché il compimento diretto dei principali e più rilevanti (anche in termini di spesa) atti sociali.

In aggiunta, tra i vari poteri conferiti **all'Amministratore Delegato**, si segnala quello di poter conferire, a sua volta, parte dei propri poteri a dipendenti della Società ed anche a terzi per atti determinati o serie di atti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 27 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di procure e deleghe all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico della persona interessata.

Il quadro complessivo che emerge da tale sistema di deleghe e poteri di firma, dunque, è, in linea generale, riconducibile al seguente schema di sintesi: Il meccanismo delle procure e deleghe attualmente in vigore in **Chilivani Ambiente S.p.A.** ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale, sovrapponendosi esattamente allo stesso.

Le deleghe e le procure in rilievo, infatti, sono state regolarmente formalizzate attraverso lettere di incarico redatte su carta intestata della Società puntualmente protocollate, oltre che in gran parte firmate "per accettazione" dal destinatario.

Le deleghe e le procure in **Chilivani Ambiente S.p.A.**, oltre ad essere pubblicizzate ai Servizi cointeressati attraverso una specifica comunicazione, vengono raccolte, organizzate secondo la struttura aziendale a cui corrispondono e poste sempre a disposizione anche di tutti gli altri soggetti aziendali, ovvero di terzi interessati, presso la sede della Società e, precisamente, presso l'Ufficio dell'**Amministratore Delegato**.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale della Società. Sono previsti singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema qui in esame.

In aggiunta a quanto sopra, occorre sottolineare che nella **Chilivani Ambiente S.p.A.** si è provveduto ad approvare *specifiche procedure* atte a garantire il rispetto della disciplina in materia di tutela della riservatezza dei dati personali, a conferire in modo puntuale i relativi incarichi e poteri.

Tali incarichi risultano, in linea generale, corrispondenti alla struttura organizzativa della Società, essendo stato individuato, in ciascun Responsabile di Funzione, il Responsabile del trattamento dei dati personali eseguito nell'ambito dell'unità organizzativa da questi diretta.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 28 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

CAPITOLO 6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

L'effettiva operatività del Modello è garantita da un adeguato Sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi. Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. La **Chilivani Ambiente S.p.A.** introduce un Sistema disciplinare ai fini del D. Lgs. 231/2001, volto a sanzionare le eventuali violazioni dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Modello, sia da parte dei dipendenti della Società (dirigenti e non) sia da parte di amministratori e soci, nonché da parte di consulenti, collaboratori e terzi.

Il Sistema disciplinare adottato, fatta sempre salva la facoltà di introdurre eventuali integrazioni, fa riferimento allo specifico CCNL adottato. Sono inoltre previste sanzioni disciplinari nei confronti dell'Amministratore e dei Responsabili di Funzione anche qualora per negligenza ed imperizia non abbiano provveduto ad individuare e conseguentemente ad eliminare eventuali violazioni del Modello.

La **Chilivani Ambiente S.p.A.** stabilisce linee guida, politiche e procedure operative in materia di reclutamento, selezione, assunzione, gestione, formazione, sviluppo e mobilità interaziendale del personale. Il sistema sanzionatorio è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D. Lgs n. 231/2001. L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I principi enunciati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 a riguardo sono i seguenti:

- **Legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere di **Chilivani Ambiente S.p.A.** di:
 - predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta e procedure inserite nella parte speciale del Modello;
 - specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- **Complementarietà:** il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza in **Chilivani Ambiente S.p.A.**;
- **Pubblicità:** **Chilivani Ambiente S.p.A.** darà massima e adeguata conoscenza del presente Modello, attraverso innanzitutto la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 29 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori;

- **Contraddittorio:** La garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. Lav.)
- **Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
- **Tipicità:** La condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Decreto come reato e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.);
- **Presunzione di colpa:** la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'OdV (art. 6, comma 2, lett. e, D. Lgs. 231/01);
- **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs. 231/01).

6.1 Soggetti destinatari

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare, il CDA, l'Amministratore Delegato, il Collegio Sindacale, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'**ODV** deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'**ODV** che dovrà segnalare tempestivamente al CDA le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza dell'Amministratore Delegato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 30 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

È prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'OdV sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello.

La società, per le segnalazioni, si è dotata di una procedura interna di controllo **"Whistleblowing"** con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sulla rete intranet.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale di concerto con l'**ODV**, provvedere alla comunicazione dello stesso.

6.2 Le regole che compongono il modello

Sono sanzionate, ai sensi e per gli effetti del presente Sistema Disciplinare, tutte le violazioni ai principi ed alle regole contenute nel Modello, e nelle procedure organizzative, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

6.3 Le sanzioni

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni della normativa contenuta nello stesso. Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari già indicate, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale della Società è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società attuate da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 31 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di quadro ed impiegato mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (e.g. intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio). Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla all'**ODV**. Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi attuate potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

6.3.1 Le Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni del Modello, si precisa che per "rischio differenziale" si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte della Società e derivante dal comportamento del lavoratore: le sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970:

a) conservative del rapporto di lavoro:

1. Rimprovero/Richiamo verbale - tale sanzione è applicabile, salvo che ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società, nei casi di:

- violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, ovvero per scarsa diligenza nella applicazione del Modello e/o inosservanza del medesimo;
- condotta consistente in tolleranza di irregolarità di servizi, ovvero in inosservanza di doveri e/o obblighi derivanti dal Modello.

2. Rimprovero verbale comunicato per iscritto – tale sanzione è applicabile, salvo che ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società, nei casi di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello etc.);
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità anche lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 32 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, oltre che per iscritto, anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

3. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni si applica nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

1. licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:

- violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 nei confronti della società;
- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);

2. licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile, si applica nelle ipotesi di:

- condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una **“violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”**;
- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001.

6.3.2 Le Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti di **Chilivani Ambiente S.p.A.** mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 33 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

- multa nella misura massima prevista dal CCNL nel caso concreto
- sospensione nella misura massima prevista dal CCNL nel caso concreto
- licenziamento per mancanze (ai sensi delle proprie previsioni normative).

Nel caso in cui la violazione del Modello 231/01 dovesse comportare il venir meno del rapporto fiduciario con l'azienda, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa. La competenza ad assumere nei confronti dei dirigenti le misure più idonee sopra menzionate è del CDA.

L'**ODV** deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

6.3.2.1 Le Sanzioni nei confronti di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e i sindaci

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte dell'Amministratore Delegato, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio, e per iscritto, il CDA ed il Collegio Sindacale.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'organo amministrativo che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello Organizzativo e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

Sono infatti suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dei componenti dell'OdV, dei soci e dei componenti del collegio sindacale:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il soggetto che ha commesso la violazione incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso;
- b) in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, il soggetto che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 34 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza; ometta di svolgere controlli, ecc. incorre nella multa per una somma da determinarsi (da parte del CDA) nel momento dell'irrogazione della sanzione;

- c) in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il soggetto incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi (da parte del CDA) nel momento dell'irrogazione della sanzione.

6.3.3 Le Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

Qualsiasi condotta attuata da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale. Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al CDA e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale. È compito dell'OdV, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

La **Chilivani Ambiente S.p.A.** si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

6.3.4 Criteri di commisurazione delle sanzioni

La **gravità** dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 35 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La **recidiva** costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

6.3.5 Accertamento delle sanzioni

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "**Statuto dei diritti dei lavoratori**" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'**ODV** nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'**ODV**, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dall' Amministratore Delegato su segnalazione dell'**ODV**. Nel caso di violazione da parte di un consigliere o di un sindaco sarà interessato anche l'organo di appartenenza mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle nuove clausole contrattuali in essere.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 36 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

CAPITOLO 7. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 comma 1, lettera b) del Decreto prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, l'istituzione di un Organismo interno alla **Chilivani Ambiente S.p.A.** denominato Organismo di Vigilanza (di seguito "l'Organismo" o "**ODV**") dotato di poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** la posizione dell'Organismo nella Società "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'organo dirigente); è indispensabile che all'**ODV** non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbe l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello".
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare l'**ODV** deve avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida.
- È infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne il continuo aggiornamento; l'**ODV** deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con l'assemblea dei soci.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 37 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, l'Organismo di Vigilanza della **Chilivani Ambiente S.p.A.** è stato individuato nel seguente organo individuale composto da un **unico membro**.

Il CDA dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza; la durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal CDA. L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

7.1 Funzioni e poteri dell'organo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati

Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 38 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs.n.231/01
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CDA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche

7.2 Reporting dell'organismo nei confronti degli organi societari e del vertice aziendale

L'**OdV** relaziona i risultati della propria attività al CDA nonché se necessario all'Assemblea dei Soci ed, in particolare, riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse. Più precisamente, l'**ODV** deve riferire periodicamente, a cadenza almeno semestrale, al CDA.

Gli incontri con gli organi societari cui l'**ODV** riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'**ODV** nell'apposito archivio secondo le modalità ed i tempi stabiliti nello Statuto dell'**ODV**.

Quest'ultimo potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello ed a situazioni specifiche direttamente ed indirettamente inerenti l'applicazione del Modello e/o l'attuazione del Decreto. L'**ODV** deve, inoltre, coordinarsi con le strutture tecniche competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici.

7.3 Regolamento dell'organismo di vigilanza

Al fine di assicurare il regolare funzionamento dell'OdV quest'ultimo d'intesa con il CDA provvede a disciplinare con apposito regolamento le modalità di esecuzione della propria attività. In particolare vanno previsti e disciplinati appositi flussi informativi, modalità di attuazione dei controlli e verifiche di attuazione e funzionalità del modello, vedi **Allegato 3 MOG Regolamento OdV**.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 39 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

7.4 Flusso informativo nei confronti dell'organismo di vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lettera d del D.lgs. n.231/2001, impone la previsione del "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto. Al fine di consentirne effettività ed efficacia di azione, all'**ODV** deve essere segnalata ogni eventuale violazione del presente Modello.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della **Chilivani Ambiente S.p.A.**, sono pertanto tenuti ad informare tempestivamente l'**ODV** in ordine ad ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto (anche attraverso la procedura di whistleblowing). In particolare, devono essere tempestivamente trasmesse all'**ODV** le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative ad eventuali procedimenti disciplinari ed alle relative sanzioni irrogate (compresi i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari);
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione delle suddette informazioni configura comportamento sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare.

L'**ODV** è destinatario anche delle segnalazioni aventi ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello, ovvero l'adeguatezza dei principi del **Codice Etico** e delle procedure aziendali. Con riferimento a tali segnalazioni, che devono essere effettuate in forma scritta (anche mediante e-mail), l'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 40 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

Le informazioni anonime o rappresentate all'ODV, non in forma scritta, verranno da questi prese in considerazione, sulla base della gravità della asserita violazione segnalata. Sono stati, inoltre, introdotti i seguenti flussi informativi:

- L' Organismo di Vigilanza è tenuto a trasmettere al CDA con cadenza annuale, una relazione scritta avente ad oggetto:
 - l'attività svolta dall'Organismo (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del modello o delle procedure, ecc.)
 - le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione previsti nel presente Modello viene conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio tenuto in ordine cronologico.

7.6 Obblighi di riservatezza dell'organismo di vigilanza

L'Organismo ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.Lgs. 231/01. Ogni informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01 Parte Generale	Rev. 5	Pag. 41 di 43
		Data 14/09/2023	

CAPITOLO 8. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

La **Chilivani Ambiente S.p.A.**, si impegna a dare ampia divulgazione all'interno e all'esterno della società dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo; a tal fine attua opportune iniziative atte a promuovere e diffondere la conoscenza del presente modello, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda del ruolo, responsabilità e compito nella società stessa.

Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'**ODV** a ciascun componente degli organi sociali ed a ciascun dirigente. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del modello 231. La dichiarazione viene archiviata dall'**ODV**.

I principi e i contenuti del DLGS 231 del 2001 e del Modello 231 sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione; la partecipazione ai corsi è obbligatoria.

La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'**ODV** su proposta delle funzioni competenti e gli interventi formativi vengono periodicamente rinnovati in occasione di nuove assunzioni.

8.1 Formazione del personale

Riguardo al personale dipendente, le iniziative riguardo l'implementazione del Modello faranno riferimento a:

Comunicazione Iniziale

- All'attivazione di ciascun rapporto di lavoro, i dipendenti dovranno sottoscrivere specifica dichiarazione di impegno ad osservare il Modello con il relativo Codice di Comportamento.

Formazione

- L'attività formativa finalizzata alla conoscenza della normativa sul 231/2001, sarà differenziata in ragione dei profili di professionalità interessati, del livello del rischio in base all'area in cui essi operano e dalla circostanza che assumono ruoli di responsabilità nella gestione dell'azienda.

Nella procedura **in materia di Formazione e addestramento** sono definiti chiaramente i compiti di ciascuna funzione coinvolta nell'intero processo riguardo alle politiche di gestione del personale, all'approvazione dei piani di formazione, alla selezione del personale, modalità di svolgimento della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 42 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

formazione. La formazione è documentata mediante gli strumenti di registrazione previsti nella procedura.

Per i servizi di Staff le attività formative sono rivolte ai soggetti titolari di importanti incarichi, soprattutto di carattere gestionale: Responsabile Acquisti, Direzione amministrativa, Settore Contabilità e Bilancio, Rapporti con le banche. Nei confronti di tali soggetti è prevista una formazione basata su:

- Corsi con docenti qualificati sui reati 231, per il trasferimento delle competenze tecniche con riferimento alle tipologie di reato elencato nel 231;
- Corsi aziendali per la diffusione dei principi comportamentali descritti nel codice di comportamento della **Chilivani Ambiente S.p.A.**
- Corsi sull'applicazione delle regole, prescrizioni, divieti ed adempimenti previsti dal Modello 231.

Per quanto riguarda la formazione a livello di Unità produttiva, l'organigramma aziendale ed il sistema delle deleghe attribuisce piena autonomia funzionale al **AU**.

Questi dovrà attivarsi per fornire, i fabbisogni formativi, anche riguardo il Modello 231.

Le modalità saranno:

- informativa sul Modello nella lettera di assunzione per tutti i neo-assunti;
- seminario annuale iniziale per la prima diffusione del Modello;
- seminari di aggiornamento;
- comunicazioni occasionali di aggiornamento In caso di necessità o urgenza (anche tramite collocazione di tali comunicazioni ad apposita sezione del sito Intranet aziendale, dedicata all'argomento e aggiornata a cura dell'Organismo di Vigilanza).

Per gli altri Dipendenti e Collaboratori: -Informativa nella lettera d'assunzione per i neo-assunti;

- nota informativa interna;
- comunicazioni occasionali in caso di aggiornamento in caso di necessità o di urgenza (anche tramite collocazione di tali comunicazioni ad apposita sezione del sito Intranet aziendale, dedicata all'argomento e aggiornata a cura dell'Organismo di Vigilanza).

8.2 Informazione di consulenti e partner

La **Chilivani Ambiente S.p.A.** adotta criteri di selezione dei Consulenti e dei Partner i quali vengono informati del contenuto del Modello e della necessità dell'azienda che il comportamento da tenere sia conforme al D.Lgs. 231/2001.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01	Rev. 5	Pag. 43 di 43
		Data 14/09/2023	
Parte Generale			

Al momento della stipula del contratto dovranno impegnarsi, con apposita dichiarazione, ad osservare le norme del presente Modello durante lo svolgimento di ogni attività dalla quale possono sorgere potenziali rischi.

In particolare saranno previsti:

- lettere di incarico ad hoc per i soggetti esterni, sia che si tratti di rapporti dipendenti direttamente dalla Società, che di rapporti nascenti nell'ambito di ATI cui la medesima partecipa o dirige, saranno allegate apposite note Informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed al rispetto dei principi sanciti nel Codice di Comportamento e nel richiamato Codice Etico;
- clausole risolutive espresse nei contratti relativi a forniture o collaborazioni (quale che sia la veste giuridica) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico;
- Criteri di valutazione e selezione di collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica di quei soggetti che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei citati Codici, o che comunque risultino privi dei requisiti di correttezza e lealtà che l'agire societario della Società ha assunto come parametro del proprio operare.

Una nota informativa del Modello predisposto dall'Azienda, nonché una copia del Codice Etico, sarà inoltre fornita ai soggetti che seppure formalmente esterni ad essa, intrattengano comunque con essa rapporti che risultino rilevanti per le attività aziendali sensibili ex 231.

8.3 Informazione ai fornitori/sub-appaltatori

Relativamente ai rapporti intrattenuti con i Fornitori/Sub-appaltatori, la **Chilivani Ambiente S.p.A.** mette a disposizione degli stessi una copia del presente modello, in maniera tale che gli stessi sono informati delle disposizioni in esso contenute. Il Modello, inoltre, prevede che il Fornitore, al momento della sottoscrizione del contratto, dichiari:

- di aver preso visione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società medesima ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001;
- di aderire ai principi di deontologia aziendale contenuti nel Codice Etico e di Comportamento;
- di essere a conoscenza che la violazione dei principi e dei processi contenuti nel Modello mediante la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte del Contraente (sottoscritto e collaboratori) determinerà la risoluzione di diritto del contratto in oggetto stipulato con la **Chilivani Ambiente S.p.A.**, fatta salva ogni altra conseguenza di legge.