

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

ex D. Lgs. n. 231/2001

rev. 03

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1. IL QUADRO NORMATIVO	3
1.1. INTRODUZIONE	3
1.2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DEGLI ENTI	4
1.3. LE SANZIONI PREVISTE PER GLI ENTI.....	9
1.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEFINITO DAL D. LGS. N. 231/2001	16
2. LA SOCIETÀ.....	20
2.1. LA SOCIETÀ IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL	20
2.2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL. FUNZIONE E SCOPO	23
2.3. INTEGRAZIONE DEL MODELLO 231 CON GLI ALTRI SISTEMI DI GESTIONE DI META SERVICE S.R.L.	26
2.4. IL CODICE ETICO DI IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL	28
2.5. IL SISTEMA DELLE DELEGHE	29
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
3.1. LA STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
3.2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL	32
3.3. POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
3.4.I FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	35
4. SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING.....	38
4.1. VIOLAZIONI WHISTLEBLOWING	38
4.2. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI "WHISTLEBLOWING"	39
a) Canali di segnalazione interna.....	39
b) Canali di segnalazione esterna.....	41
c) Divulgazione pubblica	41
4.3. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	42
4.4 SEGNALAZIONE DELLE ALTRE VIOLAZIONI	43
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	44
5.1. PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	44
5.2. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI	45
5.3. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI... ..	46
5.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ.....	47
5.5. SANZIONI APPLICABILI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL DECRETO WHISTLEBLOWING	48
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO	49
6.1. PRINCIPI GENERALI	49
6.2. COMUNICAZIONE DEL MODELLO	49
6.3. FORMAZIONE	50

1. IL QUADRO NORMATIVO

1.1. INTRODUZIONE

La disciplina della *responsabilità amministrativa delle persone giuridiche* è stata introdotta nell'ordinamento italiano dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Invero, la crescente presa d'atto che alcune fra le più gravi forme di criminalità economica vengono realizzate attraverso forme d'impresa ha spinto il Legislatore comunitario a delineare un nuovo modello di *responsabilità amministrativa* degli enti collettivi per alcuni reati commessi dai loro organi o dai loro sottoposti.

Alla luce della normativa introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001, anche le società o gli enti sono chiamati a rispondere dei reati commessi dalle persone fisiche che li rappresentano o che sono comunque inseriti nella loro struttura, quando l'azione delittuosa è commessa nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Al di là della terminologia utilizzata dal Legislatore italiano, il sistema introdotto dal D. Lgs. n. 231/2001 coniuga i tratti dell'ordinamento penale e di quello amministrativo, configurando un “*tertium genus*” di responsabilità, compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza.

Ed infatti, secondo il sistema delineato dal Decreto, la commissione di un reato da parte di un soggetto interno alla società può comportare – ove sussistano tutti i presupposti richiesti - l'istaurazione di un procedimento penale sia a carico della persona fisica, autore materiale del fatto illecito, sia a carico della società che ne abbia tratto un vantaggio, con la conseguente l'applicazione di sanzioni amministrative che incidono fortemente sull'esercizio dell'attività della Società medesima.

Sebbene l'accertamento del presunto illecito per entrambi i soggetti sia affidato al giudice penale, la responsabilità della persona fisica e quella dell'ente giuridico rimangono distinte ed autonome, atteso che la responsabilità dell'ente prescinde dalla punibilità in concreto dell'autore del reato, non assumendo alcuna rilevanza la circostanza che quest'ultimo non sia stato identificato, non sia imputabile o che il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Il D. Lgs. n. 231/2001 si applica agli enti dotati di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici

territoriali, degli enti pubblici non economici nonché degli altri enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il sistema delineato dal Legislatore non prevede, tuttavia, la responsabilità *tout court* dell'ente, ma la esclude o la attenua qualora lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DEGLI ENTI

L'ente giuridico può essere chiamato a rispondere della commissione di un illecito soltanto qualora ricorrano i requisiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

a) La commissione di un illecito ricompreso nel catalogo dei delitti espressamente indicati nel D. Lgs. n. 231/2001

La responsabilità dell'ente è innanzitutto subordinata alla commissione di un illecito tra quelli indicati nel catalogo dei reati elencati nel D. Lgs. n. 231/2001 (cd. reati presupposto). Si tratta, in particolare, di un elenco ampio ed eterogeneo che comprende i seguenti delitti:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* D. Lgs. n. 231/2001);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 D. Lgs. n. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*1. D. Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari (art. 25 *ter* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* D. Lgs. n. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*1. D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* D. Lgs. n. 231/2001);

- Abusi di mercato (art. 25 *sexies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies.1* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25 *undecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* D. Lgs. n. 231/2001).

Per una disamina approfondita delle singole fattispecie di reato si rinvia al *Catalogo dei reati presupposto*, allegato al presente Modello.

b) La commissione del reato da parte di soggetti in posizione apicale o di loro sottoposti

Nello specifico, possono definirsi soggetti apicali coloro che si pongono al vertice della struttura aziendale e che s'identificano con essa, esprimendo la volontà dell'impresa. Si tratta, secondo la previsione legislativa, di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

A titolo esemplificativo, sono soggetti apicali: i rappresentanti legali, i direttori generali, gli amministratori, i dirigenti, i direttori, i preposti alle sedi secondarie, i soci, nonché tutti i soggetti delegati dai soci e/o dai rappresentanti legali ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o delle sedi distaccate. Sono esclusi i membri del Collegio Sindacale in quanto non esercitano funzioni gestorie ma hanno solo poteri di controllo.

La seconda categoria è invece rappresentata dalle persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali e racchiude i dipendenti dell'ente e tutti coloro che, per mandato o per contratto, agiscono in suo nome, conto o interesse quali, ad esempio, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente, i collaboratori o i parasubordinati. Con riguardo ai consulenti esterni che operano continuativamente per la società (agenti o fornitori), occorre valutare l'effettivo svolgimento di mansioni aziendali sotto la direzione o il controllo di soggetti apicali, secondo quanto previsto dalla normativa giuslavoristica.

L'individuazione di tali figure richiede un approccio elastico e di tipo funzionale, incentrato sull'attività concretamente svolta dal soggetto autore del reato presupposto.

Inoltre, la differenza tra le due categorie soggettive non è puramente formale ma produce incisive conseguenze sul piano probatorio.

Ed infatti, in caso di commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto subordinato, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, dunque, se vi sia stato un *deficit* di controllo da parte dei soggetti a ciò preposti. L'inosservanza di tali obblighi è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per ciò che concerne i reati commessi dai soggetti che rivestono una posizione apicale, sussiste invece una presunzione di responsabilità a carico dell'ente che può essere superata soltanto fornendo la prova della correttezza del proprio operato, dimostrando in particolare che:

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

- c) gli autori hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione adottati e attuati dall'ente;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dell'ente dotato di poteri di iniziativa e controllo.

In sostanza, in caso di commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale, l'ente che non vorrà incorrere nelle pesanti sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 dovrà dimostrare di aver fatto tutto il possibile per evitare la commissione del predetto reato, avendo adottato efficaci e idonei Modelli di organizzazione e di gestione, provando altresì che l'autore abbia attuato una condotta ingannevole e subdola, di aggiramento e non di semplice "frontale" violazione delle prescrizioni adottate (Cass. Pen., Sez. V, 18.12.2013 n. 4677).

c) L'interesse o il vantaggio dell'ente

Per configurare la responsabilità della persona giuridica è infine necessario che l'ente stesso abbia tratto un profitto o un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

La dottrina e la giurisprudenza concordano nel ritenere che i termini "*interesse*" e "*vantaggio*" abbiano un differente significato e siano, pertanto, alternativi e concorrenti.

L'"*interesse*" ha una valenza soggettiva e si riferisce alla volontà della persona fisica che ha materialmente commesso il reato: questi deve aver agito con l'intento di favorire l'ente, anche solo parzialmente o indirettamente. L'indagine sulla sussistenza di tale requisito richiede una verifica *ex ante*, avendo riguardo all'intenzione posseduta dall'agente al momento della commissione del fatto, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo.

La responsabilità dell'ente sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, la condotta illecita appaia *ex ante* in grado di realizzare anche quello del soggetto collettivo, essendo poi del tutto irrilevante che lo stesso effettivamente venga conseguito (*cf.* Cassazione Penale, Sez. II, 5.10.2017 n. 295).

In definitiva, affinché possa ascriversi all'ente la responsabilità per il reato, è sufficiente che la condotta dell'autore tenda oggettivamente e concretamente a realizzare, nella prospettiva del soggetto collettivo, anche l'interesse del medesimo.

Si attribuisce invece al "*vantaggio*" una connotazione di tipo oggettivo, relativa ai risultati effettivi della condotta tenuta dal soggetto agente e che possono essere conseguiti dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. Il vantaggio richiede sempre una valutazione *ex post*, operata sulla base degli effetti concretamente derivati dalla

realizzazione dell'illecito (Cass. Pen., Sezioni Unite, 24.4.2014, Espenhahn) a nulla rilevando l'assenza di un *fine pro societate*.

Non è necessario che abbiano un contenuto strettamente economico, ben potendo consistere anche nell'acquisizione di particolari posizioni di mercato e/o di vantaggi strategici.

Secondo la giurisprudenza, anche il risparmio dei costi aziendali relativi alle consulenze, agli interventi strumentali necessari nonché alle attività di formazione e informazione del personale in materia antinfortunistica è idoneo ad integrare il requisito dell'interesse o del vantaggio per l'ente (Cass. Pen., Sez. IV, 19.02.2015 n. 18073).

Con specifico riferimento ai reati di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D. Lgs. n. 231/2001), secondo diverse pronunce della Suprema Corte di Cassazione ricorre il requisito dell'interesse dell'ente quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di far conseguire un'utilità alla persona giuridica. Ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito, non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma di una scelta precisamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio in danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio, far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione). Ricorre, invece, il requisito del vantaggio per l'ente quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, anche non volendo la verifica dell'infortunio del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, consentendo una riduzione dei costi e un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto.

In particolare, alcuni arresti giurisprudenziali affermano che il requisito del vantaggio dell'ente si configura qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento della produttività (Cass. Pen., Sez. IV, 24.09.2019 n. 43656), o può consistere anche nella velocizzazione degli interventi manutentivi che sia tale da incidere sui tempi di lavorazione (Cass. Pen., Sez. IV, 22.01.2020 n. 13575).

In tema di responsabilità degli enti derivante da reati in materia ambientale aventi natura colposa, l'interesse e il vantaggio sono stati individuati dalla giurisprudenza sotto forma di

risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso. In particolare, essi possono consistere sia nel risparmio economico per l'ente determinato dalla mancata adozione di impianti o dispositivi idonei a prevenire il superamento dei limiti tabellari, sia nell'eliminazione di tempi morti cui la predisposizione e manutenzione di detti impianti avrebbero dovuto dare luogo, con economizzazione complessiva dell'attività produttiva considerando, a tal ultimo riguardo, che il risparmio a favore dell'impresa può consistere anche nella sola riduzione dei tempi di lavorazione (Cass. Pen., Sez. III, 04.10.2019 n. 3157).

Con il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 il Legislatore ha delimitato la responsabilità del soggetto collettivo escludendola nel caso in cui il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente, è stato commesso dal soggetto agente perseguendo esclusivamente l'interesse proprio o di soggetti terzi.

La norma va letta in combinato disposto con l'art. 12 comma 1 lett. a) del medesimo Decreto, ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”*.

Di conseguenza, ove l'interesse dell'agente risulti prevalente rispetto a quello dell'ente sarà possibile una mitigazione della sanzione a condizione che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Nel caso in cui, infine, si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà affatto responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

1.3. LE SANZIONI PREVISTE PER GLI ENTI

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede due tipologie di sanzioni: quelle applicabili solo all'esito del procedimento penale, unitamente alla emissione della sentenza di condanna, e quelle cd. cautelari, applicabili in pendenza del procedimento medesimo e prima della formulazione del giudizio di responsabilità a carico dell'ente.

Rientrano nella prima categoria le seguenti sanzioni, previste dall'art. 9 del D. Lgs. n. 231/2001:

a) le sanzioni pecuniarie

- b) le sanzioni interdittive
- c) la confisca
- d) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria e la confisca sono sempre applicate in caso di accertamento della responsabilità mentre le sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza sono previste solo per alcune tipologie di reato espressamente indicate dalla legge.

In particolare:

a) Le sanzioni pecuniarie, disciplinate dagli articoli 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/2001, costituiscono la sanzione principale applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reato. Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede un innovativo sistema “*per quote*” volto ad adeguare la sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’ente.

Nello specifico, il Giudice penale è chiamato ad individuare il numero delle quote applicabili all’ente (nel rispetto dei parametri previsti dal legislatore ed in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’ente e dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il Giudice determina altresì il valore di ciascuna quota (che può andare da un minimo di 258 euro ad un massimo di € 1.549 euro) “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*”, secondo quanto disposto dagli artt. 10 e 11 del D. Lgs. n. 231/2001.

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato (...). Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente*”.

Sebbene le sanzioni pecuniarie, per espressa previsione legislativa, non possono essere inferiori a 10.329 euro, il Decreto contempla comunque casi in cui può concedersi una loro riduzione.

In particolare, l’art. 12 comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 231/2001, prevede l’applicazione di una sanzione ridotta della metà - e comunque non superiore ad euro 103.291 - quando l’autore

del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio oppure ne ha tratto un vantaggio minimo, o quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Inoltre, il secondo comma dell'art. 12 D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce la riduzione da un terzo alla metà se l'ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, dimostra di aver integralmente risarcito il danno e di aver eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o che comunque si è efficacemente adoperato in tal senso, oppure se l'ente ha adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui tali ultime condizioni ricorrano congiuntamente, la sanzione applicabile è ridotta dalla metà ai due terzi.

b) Le sanzioni interdittive, disciplinate dagli artt. 9 e 13 del D. Lgs. n. 231/2001, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività. Essa comporta di regola anche la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio. Tale divieto può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate Amministrazioni;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche congiuntamente.

La disciplina attuale prevede che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti, e dunque quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla predetta condanna.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Tuttavia, come stabilito dal combinato disposto degli artt. 13 comma 2 e 25 comma 5 del Decreto, la durata delle sanzioni è aumentata - nello specifico, in misura non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il delitto è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se il delitto è stato commesso da un soggetto in posizione subordinata - nei casi di condanna per uno dei seguenti delitti:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione aggravata ai sensi dell'art. 319 *bis* c.p., quando l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità;
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

La scelta della misura interdittiva da applicare e della relativa durata è determinata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14 D. Lgs. n. 231/2001).

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via definitiva.

Può, infatti, essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. L'interdizione è invece *sempre* disposta in via definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Da ultimo, anche il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o di pubblicizzare beni o servizi può essere applicato all'ente in via definitiva quando quest'ultimo è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, che per non pregiudicare i livelli occupazionali o per non interrompere un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità svolto dall'ente nei casi in cui ciò possa

arrecare un grave pregiudizio alla collettività, l'art. 15 D. Lgs. n. 231/2001 prevede che il Giudice possa nominare un **commissario giudiziale** che proseguirà l'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata. Gli eventuali utili di gestione del periodo saranno confiscati.

L'art. 23 del Decreto delinea infine una nuova fattispecie penale in caso di trasgressione agli obblighi o ai divieti inerenti alle sanzioni o alle misure cautelari interdittive.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive *non* si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

1. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
2. l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
3. l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

c) La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna, esclusa la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti acquisiti da terzi in buona fede.

Il *prezzo del reato* è costituito dalle cose, dal denaro o da altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione del reato, mentre il *profitto* è da intendersi come una conseguenza economica immediata ricavata dal fatto illecito.

In via residuale, e dunque quando non è possibile eseguire la confisca diretta del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

d) La pubblicazione della sentenza di condanna a spese dell'ente stesso può essere disposta qualora sia applicata una sanzione interdittiva, mediante pubblicazione sul sito *internet* del

Ministero della Giustizia nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Il Decreto disciplina inoltre il regime sanzionatorio dell'ente in presenza delle seguenti vicende modificative:

- *Cessione di azienda*: salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza;
- *Trasformazione*: resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- *Fusione*: l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione;
- *Scissione*: in caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Il *fallimento della società*, infine, non determina l'estinzione dell'illecito previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 né delle sanzioni irrogate a seguito del suo accertamento (Cass. Pen., Sez. VI, 25.07.2017 n. 49056).

Come anticipato, il Decreto prevede inoltre la possibilità di applicare anche **misure cautelari** qualora, in caso di contestazione di un illecito amministrativo, sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere in concreto il pericolo che vengano commessi altri illeciti dello stesso tipo.

Ai sensi degli articoli 45, 53 e 54 del D. Lgs. n. 231/2001 possono essere applicate, quali misure cautelari:

- **le sanzioni interdittive sopra elencate;**
- **il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute**, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario;
- **il sequestro preventivo del prezzo o del profitto del reato** (cd. sequestro diretto). In via subordinata, soltanto quando all'esito di una valutazione dello stato degli atti sullo stato patrimoniale della persona giuridica risulti impossibile il sequestro diretto del profitto del reato, potrà essere eseguito il sequestro delle somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (da ultimo, Cass. Pen. Sez. III, 17.5.2018 n. 38723). La giurisprudenza della Corte di Cassazione ritiene ammissibile anche il cd. "sequestro impeditivo" di cui all'art. 321 comma 1 del codice di procedura penale, applicabile quando vi sia il pericolo che la libera disponibilità della cosa pertinente al reato possa aggravare o protrarre le conseguenze di esso ovvero agevolare la commissione di altri reati. Tale orientamento trova il suo fondamento nell'amplissimo disposto dell'art. 34 del D. Lgs. n. 231/2001, a norma del quale *"per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato si osservano [...] in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e del decreto legislativo 28 luglio 1989 n. 271"* e si giustifica con il fatto che, diversamente, si teorizzerebbe per l'ente un regime privilegiato rispetto a quello generale previsto dal codice di rito, privando la collettività di un formidabile e agile strumento di tutela finalizzato a eliminare dalla circolazione beni criminogeni (cfr. Cass. Pen. Sez. II, 10.7.2018. n. 34293). In tal caso, il "pericolo" richiesto dal Legislatore deve presentare i requisiti della concretezza ed attualità e richiede che sia dimostrata con ragionevole certezza l'utilizzazione del bene per la commissione di ulteriori reati o per l'aggravamento o la prosecuzione di quello per cui si procede (Cass. Pen. Sez. VI, 23.11.2017 n. 18183).

1.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEFINITO DAL D. LGS. N. 231/2001

Dall'analisi della vigente normativa emerge che l'adozione di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire i reati rappresenta un indiscusso vantaggio per l'ente in quanto, oltre a definire virtuose regole di condotta e *best practices* aziendali, può comportare il proscioglimento dello stesso da ogni accusa e la riduzione delle sanzioni ad esso applicabili.

Ed infatti, se il Modello organizzativo viene adottato ed efficacemente attuato:

- ✓ **prima della commissione di uno dei reati presupposto**, esso costituisce un'esimente idonea a far venir meno la responsabilità amministrativa dell'ente stesso. In tal caso, l'accertamento dell'elusione fraudolenta delle sue prescrizioni dovrà essere effettuato mediante una valutazione "ex ante", con riferimento al tempo della sua adozione ed attuazione (art. 6 D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ **in epoca successiva alla commissione del reato - ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - vale quale circostanza attenuante** e comporta l'abbattimento delle sanzioni (unitamente al verificarsi delle altre condizioni di cui all'art. 17 D. Lgs. n. 231/2001) o una riduzione delle sanzioni pecuniarie (art. 12 D. Lgs. n. 231/2001).

L'efficacia esimente o attenuante del Modello Organizzativo è tuttavia subordinata al rispetto di determinati requisiti indicati negli articoli 6 e 7 D. Lgs. n. 231/2001. In particolare il Modello Organizzativo deve:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cd. *mappatura dei rischi*);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire. Si richiede, in altri termini, la definizione dei processi decisionali ed operativi e la responsabilizzazione dei diversi soggetti aziendali incaricati dello svolgimento di ogni funzione;
- c) definire modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso (cd. *flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*);

- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate;
- f) essere sottoposto a verifica periodica, nonché modificato e/o aggiornato quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nella legislazione di riferimento, nell'organizzazione o nell'attività aziendale.

Devono inoltre essere previsti:

- 1) specifici canali di segnalazione interna ed esterna che consentano a tutti i Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello di Organizzazione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 2) il divieto di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- 3) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati, garantendo le sopraindicate esigenze, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia che, entro trenta giorni, di concerto con i Ministri competenti, può formulare osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

Nella previsione legislativa, dunque, l'allineamento ai principi contenuti nei codici comportamentali elaborati dalle associazioni di categoria è prospettata in termini di facoltatività, non riconducendo espressamente alle predette Linee Guida un valore regolamentare vincolante o presuntivo. Sul punto, si sottolinea che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello: quest'ultimo, infatti, dovendo essere redatto in riferimento alla realtà concreta dell'ente, può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale. Tuttavia, una corretta applicazione di tali principi generali nella fase di redazione del Modello diviene inevitabilmente un punto di riferimento nella prassi delle decisioni giudiziali in materia di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Modello Organizzativo di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL è stato costruito nel rispetto delle più aggiornate Linee Guida dettate da Confindustria (anno 2021) approvate dal Ministero della Giustizia, aventi lo scopo di delineare le concrete modalità operative di redazione dei Modelli 231, articolate nelle seguenti tre fasi:

- I. *Inventariazione degli ambiti aziendali delle attività.* La prima fase comporta una revisione globale della realtà aziendale (cd. mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti), con l'obiettivo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati contemplati dal Decreto.
- II. *Analisi dei rischi potenziali.* Secondariamente, occorre procedere all'esame delle possibili modalità attuative dei reati astrattamente configurabili nelle diverse aree aziendali individuate secondo il processo di cui al punto precedente.
- III. *Valutazione, costruzione e adeguamento del sistema dei controlli preventivi.* Le attività precedenti si completano con una valutazione del sistema dei controlli preventivi eventualmente esistente nonché con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, ovvero con la sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto. La descrizione del sistema dei controlli preventivi dovrà garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano condotti ad un livello "accettabile". Secondo costante giurisprudenza, nelle fattispecie dolose tale livello è rappresentato da un sistema di prevenzione che non possa essere aggirato se non fraudolentemente presupponendo, dunque, un aggiramento delle "misure di sicurezza" delineate dal Modello. Diversamente, nei reati punibili a titolo di colpa (quali l'omicidio colposo e le lesioni personali colpose commesse con violazioni delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro, o i reati colposi ambientali) la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello nonostante la puntuale osservanza, da parte dell'Organismo di Vigilanza, degli obblighi di controllo previsti dal Decreto.



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

- Codice Etico o di comportamento;
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- Protocolli manuali ed informatici;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo integrato;
- Comunicazione e formazione.

Tali componenti devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- ✓ ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- ✓ nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- ✓ i controlli devono essere documentati.

2. LA SOCIETÀ

2.1. LA SOCIETÀ IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL

La Società IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL è attiva in tutto il territorio italiano nel comparto dei servizi ambientali. Sebbene la sua attività prevalente consista nella raccolta dei rifiuti solidi non pericolosi e di quelli pericolosi solidi e non solidi, nel corso degli anni la Società ha ampliato il proprio oggetto sociale specializzandosi altresì nelle operazioni di bonifica dei siti inquinati, di pulizia generale di edifici e svolgimento di servizi di disinfezione, disinfestazione e sanificazione, gestione delle reti fognarie, cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole) e trasporto di merci su strada, riservando sempre particolare attenzione al territorio in cui opera e garantendo l'adozione di soluzioni tecnologiche ecosostenibili e la costante formazione delle proprie risorse umane.

IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL ha maturato una pluriennale esperienza nella gestione dei rifiuti speciali, pericolosi e non pericolosi, attraverso l'attuazione di tutte le fasi del ciclo di gestione degli stessi - dallo stoccaggio al trasporto - ivi comprese le attività di smaltimento e recupero. In ambito pubblico, la Società vanta l'esecuzione dei servizi di spazzamento, raccolta e trasporto dei rifiuti solidi urbani, nonché dei rifiuti speciali assimilabili agli urbani, presso i seguenti enti:

- AGIP
- AGRIMONT
- Base USAF di Comiso
- Cementeria di Augusta
- Comune di Acireale
- Comune di Augusta
- Comune di Belpasso
- Comune di Caltanissetta
- Comune di Civita Castellana
- Comune di Comiso
- Comune di Como
- Comune di Lentini
- Comune di Mascalucia
- Comune di Melilli
- Comune di Modica
- Comune di Piazza Armerina
- Comune di Pozzallo
- Comune di Priolo Gargallo
- Comune di Rosolini
- Comune di Sassari
- Comune di Siracusa
- Comune di Solarino
- Consorzio COINGER (VA)
- ENICHEM Augusta
- ERG Isab Priolo Gargallo
- Marina Militare Augusta
- OMS s.p.a.
- SGS THOMSON

IGM Rifiuti Industriali Srl

IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL svolge altresì attività di predisposizione e sviluppo di tutti gli aspetti procedurali (quali caratterizzazione, analisi di rischio, progettazione dell'intervento di bonifica etc.) connessi alla bonifica dei siti inquinati, ivi compresi quelli contaminati da amianto.

In collaborazione con altre società del Gruppo, IGM RIFIUTI INDUSTRIALI Srl ha inoltre contribuito alla realizzazione delle seguenti opere:

- Bonifica e messa in sicurezza delle discariche presenti all'interno dei Comuni di Siracusa, Augusta e Caltanissetta;
- Costruzione e gestione dell'impianto per la selezione della plastica da raccolta differenziata presso il Comune di Argenta (FE);
- Costruzione e gestione delle discariche dei rifiuti urbani per i Comuni di Aidone e Valguarnera (EN) e di quella sita in Contrada da Arenaura (SR);
- Gestione della discarica dei rifiuti urbani presso i Comuni di Piazza Armerina (EN) e Comiso (RG);
- Costruzione e gestione dell'impianto di smaltimento dei rifiuti speciali (classe 2B super) presso il Comune di Melilli (SR);
- Gestione dell'impianto di incenerimento presso il Comune di Sassari;
- Costruzione e gestione della discarica dei rifiuti solidi urbani presso il Comune di Campobello di Mazzara (TP);
- Recupero ambientale della seconda vasca della discarica dei rifiuti solidi urbani presso il Comune di Brescia;
- Impianto di trattamento dei rifiuti urbani R.U. con produzione di CDR di Rocca Cencia e di V. Salaria (AMA Roma Spa);
- Costruzione e gestione della discarica per rifiuti speciali non tossici non nocivi presso il Comune di Sortino (SR);
- Impianto di triturazione e compattazione di rifiuti presso MOBILSERVICE Srl di Orvieto (TR);

SEDE LEGALE: V.le Montedoro n. 18, 96100 Siracusa - UFFICI: C.da Bondifè s.n., 96010 Melilli (SR)

Tel: 0931774811 – Fax: 0931774843 – Email: igmrif@igmgroup.it

- Impianto di compostaggio di fanghi presso A.B. Servizi S.p.A. di Alba (CN);
- Discarica di rifiuti solidi urbani per il Consorzio Ambientale Pedemontano;
- Impianto di compostaggio per organico, verde e fanghi presso il Consorzio dei Comuni del Canavese-Strambino (TO);
- Costruzione e gestione degli impianti di depurazione delle acque reflue civili e industriali presso il Consorzio Canavesano (TO) e presso i Comuni di Sortino e Solarino (SR);
- Gestione e la manutenzione della rete fognaria del Comune di Canicattini Bagni (SR);
- Gestione e manutenzione delle aree del verde pubblico presso i Comuni di Siracusa, Piazza Armerina (EN) e Comiso (RG).

La *joint venture* tra imprese riveste grande importanza strategica nel settore pubblico e privato. IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL partecipa infatti alla realizzazione di specifiche commesse in forma di associazione temporanea di imprese ed ha stipulato un contratto al fine di originare una rete di imprese (denominata “ECODEV”, dall’acronimo inglese di “ecologia” e “sviluppo”) volta a favorire la cooperazione industriale e l’innovazione tecnologica nei territori di riferimento, consolidando la competitività nel settore ambientale.

La Società è iscritta all’Albo Nazionale dei Gestori Ambientali - Sezione di Palermo ed è inoltre inserita nell’elenco delle Imprese iscritte nella White List della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo di Siracusa per le attività di trasporto di materiale a discarica per conto terzi; trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto terzi; estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti; noli a freddo di macchinari; noli a caldo e autotrasporto per conto terzi.

Per lo svolgimento delle attività di pulizia, di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione, la Società ha nominato un Preposto alla gestione tecnica, ai sensi del D.M. 274/97.

La *corporate governance* di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL è costituita un Amministratore Unico. La Società ha affidato ad un Sindaco - che riveste altresì la carica di Revisore Legale - il compito di controllare che la gestione e l’amministrazione dell’ente si svolgano nel rispetto della legge e dell’atto costitutivo.

La Società dispone di uffici amministrativi e di diverse sedi operative. Gli uffici amministrativi di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI e di altre società del Gruppo sono situati in Melilli (SR), Contrada Bondifè s.n. - 96010. Gli Uffici di Milano hanno invece sede in via Tacito Cornelio n. 6 - 20137.

Le quattro sedi operative della Società – cd. *Canteri* – si trovano nei territori di:

- Melilli (SR), Contrada Palombare s.n. - 96010
- Rosolini (SR), via Santa Alessandra km. 3 s.n. - 96019
- Priolo Gargallo (SR), via Magnisi s.n. - 96010
- Giarre (CT), via San Matteo s.n. - 95014

Una ulteriore unità logistica, adibita anche a deposito ed area parcheggio, è ubicata nel territorio di Modica (RG), in Contrada Famagorgia s.n. - 97015.

2.2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL. FUNZIONE E SCOPO

Il Modello di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL è costituito da:

- *Codice Etico*
- Parte Generale
- Parte Speciale
- Catalogo dei reati presupposto
- Documento di analisi del rischio
- Procedura 231 Segnalazioni e *Whistleblowing*
- Protocolli 231

Nella *Parte Generale* vengono descritte le linee fondamentali della disciplina delineata dal D. Lgs. n. 231/2001 ed i sistemi di controllo ivi previsti, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, al sistema sanzionatorio ed alle modalità di diffusione del Modello e delle sue parti integranti.

L'analisi delle singole fattispecie delittuose previste dal D. Lgs. n. 231/2001 è invece affidata al *Catalogo dei reati presupposto*.

La *Parte Speciale* è dedicata all'individuazione degli illeciti potenzialmente rilevanti per la Società ed al sistema di controlli e protocolli interni adottati dalla stessa al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto.

Il presente Modello 231 è stato redatto sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria in ordine alla valutazione dei distinti processi di *risk assessment* e *risk management*, all'esito delle seguenti attività fondamentali:

a) **Raccolta e analisi della documentazione**

Preliminarmente sono stati acquisiti i dati e le informazioni relative al sistema organizzativo della Società.

b) As is analysis

Attraverso specifiche interviste (c.d. *audit*) ai soggetti responsabili della gestione amministrativa ed organizzativa della Società, sono state individuate le diverse Funzioni aziendali, la ripartizione delle relative competenze specifiche, le attività concretamente svolte in tutti i settori aziendali e le relative modalità operative. I risultati di tali *audit* sono stati documentati in apposite verbalizzazioni, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

c) Risk analysis

L'approfondita analisi delle caratteristiche organizzative di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL, dei processi decisionali, dei sistemi operativi e dei controlli all'atto esistenti, ha condotto all'individuazione delle cd. *aree a rischio di commissione reato* della Società ed alla valutazione delle probabilità di commissione dei reati presupposto. La valutazione del rischio, effettuata per ciascun reato presupposto contemplato dal D. Lgs. n. 231/2001, è stata elaborata sulla base di indici quali la gravità dell'illecito, la probabilità di esposizione al rischio, la presenza di eventuali precedenti storici e l'adeguatezza dei presidi preventivi adottati dalla Società. Tale attività è stata interamente ed analiticamente documentata all'interno del *Documento di Analisi del Rischio*, allegato al presente Modello.

L'attività di analisi dei rischi (*risk assessment*), anche alla luce dei fatti oggetto dei procedimenti penali a carico della Società, ha consentito di individuare i settori aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione di reati e, pertanto, meritevoli di particolare attenzione nella predisposizione del presente Modello Organizzativo.

In particolare, risultano da sottoporre a più intensa verifica e a rigidi protocolli i seguenti processi aziendali:

- Rapporti con la Pubblica Amministrazione in generale, sia in occasione della partecipazione a gare d'appalto sia nell'ambito di processi di autorizzazione, ispezione e controllo sia, infine, nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
- Operazioni societarie e rapporti con le Società controllate e/o collegate;
- Contabilità e predisposizione del bilancio;
- Gestione del servizio di raccolta dei rifiuti, con particolare riferimento sia alle attività prodromiche - quali la verifica del possesso delle relative autorizzazioni - sia alle attività

di raccolta, trasporto, tracciabilità e conferimento dei rifiuti nonché alla manutenzione dei mezzi.

Per una più approfondita valutazione dei processi aziendali a rischio si rinvia al *Documento di analisi del rischio* ed alla *Parte Speciale*, allegati al presente Modello.

d) Gap analysis

I dati relativi alle aree di rischio individuate e ai presidi esistenti hanno consentito di individuare eventuali carenze nel sistema organizzativo e di selezionare gli interventi idonei a prevenire in concreto la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

e) Definizione di protocolli preventivi

Al fine di ricondurre la probabilità di commissione dei reati ad un livello cd. “accettabile”, sono state elaborate le regole di condotta ed i protocolli da adottare nelle attività aziendali a rischio. Sono state inoltre individuate le procedure da implementare ed applicare nello svolgimento delle suddette attività (principi generali, limitazioni di poteri, obblighi e divieti, sistemi di verifica e controllo), incrementando il sistema dei controlli e rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale.

Il sistema dei controlli e dei protocolli così delineato è stato infine integrato con il *Codice Etico* sulla base dei principi di sana, trasparente e corretta gestione dell’attività aziendale, nel rispetto del principio della separazione delle funzioni.

Il presente Modello è stato redatto tenendo altresì conto delle Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (e alle relative procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne), approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, della Guida Operativa per gli enti privati - Nuova disciplina “Whistleblowing” pubblicata da Confindustria nell’ottobre 2023 nonché del Documento redatto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, d’intesa con l’ABI, il Consiglio Nazionale Forense e Confindustria, recante “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. n. 231/2001*”.

Il Modello Organizzativo di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL è stato espressamente creato per la Società sulla base della attività aziendali concretamente svolte e dei processi operativi attualmente in essere.

Attraverso la nuova *governance* aziendale e con l'adozione del presente Modello Organizzativo, la Società intende innanzitutto improntare la propria attività di impresa ai principi di legalità, trasparenza e correttezza, adottare tutte le misure idonee a garantire lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge e scoprire ed eliminare tempestivamente eventuali situazioni di rischio.

Con la predisposizione di un adeguato sistema di Protocolli e controlli interni, unitamente al rispetto del *Codice Etico* ed alla istituzione di un Organismo di Vigilanza, la Società inoltre si prefigge l'obiettivo di ridurre al minimo - eliminandolo ove possibile - il rischio di commissione dei reati presupposto nei processi aziendali maggiormente sensibili.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello Organizzativo, ai sensi dell'art. 12 D. Lgs. 231/2001, consentirà altresì alla Società di evitare che la stessa possa costituire uno strumento per la commissione di atti illeciti.

Per tali motivi, il Modello necessita di un periodico aggiornamento avente ad oggetto l'esame delle criticità emerse e la sua rispondenza ai mutamenti intervenuti nell'organizzazione aziendale e/o nella legislazione di riferimento.

Tali verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che potrà avvalersi della collaborazione di professionisti esterni al fine di sottoporre all'approvazione dell'Amministratore Unico le eventuali integrazioni o modifiche ritenute necessarie ed opportune.

2.3. INTEGRAZIONE DEL MODELLO 231 CON GLI ALTRI SISTEMI DI GESTIONE DI META SERVICE S.R.L.

IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL ha adottato il presente Modello 231 al fine di regimentare la propria organizzazione in ottica di miglioramento continuo, attraverso la creazione di un sistema strutturato ed organico di attività e procedure di controllo volte a prevenire la commissione dei reati.

In coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria 2021 e allo scopo di organizzare in modo sempre più efficiente e verificata l'attività della Società, il presente Modello 231 di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL si integra con gli altri sistemi di gestione adottati dalla Società allo scopo di uniformarsi agli standard delle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 26000:2020, SA 8000:2014 e UNI/PdR125:2022 per lo svolgimento delle *attività di gestione ed erogazione di servizi di pulizia, disinfezione,*

disinfestazione e derattizzazione di aree e immobili pubblici e privati; spazzamento manuale e meccanico; raccolta, trasporto, recupero e smaltimento di rifiuti pericolosi e non pericolosi, rifiuti urbani e assimilati; raccolta differenziata; attività di intermediazione di rifiuti senza detenzione; manutenzione del verde pubblico ed arredo urbano, diserbamento e giardinaggio; gestione centri di raccolta; commercializzazione, locazione e manutenzione di attrezzature e contenitori per l'ecologia e l'arredo urbano; commercializzazione, locazione e manutenzione di veicoli industriali o veicoli per l'ecologia.

– CERTIFICAZIONE ISO 9001:2015

La Società ha strutturato un Sistema di Gestione per la Qualità articolato in norme operative e metodologiche finalizzate alla gestione, al controllo ed al miglioramento continuo delle attività aziendali, al rispetto di tutte le prescrizioni cogenti e delle leggi in vigore, con l'obiettivo di implementare l'efficienza dei processi interni e migliorare gli standard di soddisfazione dei propri Clienti;

- CERTIFICAZIONE ISO 14001:2015

IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL ha come obiettivo primario la tutela e la salvaguardia dell'ambiente e del territorio in cui opera. La Società ha adottato misure atte a limitare e, ove possibile, annullare gli impatti negativi dell'attività aziendale nel rispetto dell'ecosistema;

- CERTIFICAZIONE ISO 45001:2018

La sicurezza è una componente essenziale ed irrinunciabile all'interno dei processi lavorativi di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL. Al fine di ridurre e prevenire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la Società adotta un sistema organizzativo fondato sull'osservanza dei principi cogenti e degli adempimenti obbligatori imposti dalla legislazione vigente, cui si aggiunge uno specifico sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro articolato secondo i dettami e gli *standard* della norma internazionale UNI ISO 45001.

- CERTIFICAZIONE ISO 26000:2020

IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL riconosce l'importanza di fare impresa senza compromettere la possibilità, da parte delle future generazioni, di soddisfare i propri bisogni. Per tale motivo la Società ha conformato la propria *governance* al rispetto degli standard ISO

26000, al fine di garantire il controllo degli impatti delle proprie attività sulla società e sull'ambiente tramite un comportamento etico e trasparente, tale da poter contribuire allo sviluppo sostenibile.

- CERTIFICAZIONE SA 8000:2014

La conformità della gestione aziendale di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL alla norma internazionale SA 8000 testimonia la volontà dell'Azienda di valorizzare e tutelare le proprie risorse umane, garantendo uno sviluppo sostenibile per le tematiche sociali e assicurando uno standard elevato che permette di migliorare le condizioni del personale e di promuovere trattamenti etici ed equi, nel rispetto delle convenzioni internazionali dei diritti dell'uomo.

- CERTIFICAZIONE UNI/PdR 125:2022

LA Società ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022 al fine di predisporre misure atte a garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, supportando l'*empowerment* femminile ed orientando la cultura aziendale al rispetto delle competenze, all'inclusione e alla riduzione del gender gap.

2.4. IL CODICE ETICO DI IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL

Il *Codice Etico* è un documento ufficiale, voluto ed approvato dagli organi di vertice di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi adottati dalla Società in ogni settore della propria attività aziendale.

Il *Codice Etico* di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL - ulteriore strumento essenziale ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 - mira a raccomandare, promuovere o vietare, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, determinati comportamenti definendo i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri, sui quali richiama l'attenzione da parte di tutti i soggetti che operano al suo interno, pretendendone l'osservanza.

Il *Codice Etico* è vincolante per tutti i suoi Destinatari, ivi compresi gli organi sociali di controllo e l'O.d.V., e si applica a tutti coloro che rivestono una posizione apicale, ai dipendenti, ai collaboratori, ai fornitori nonché a chiunque altro tratti affari o abbia rapporti con IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL.

Il *Codice Etico* costituisce parte integrante del presente Modello ed entra in vigore all'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza.

2.5. IL SISTEMA DELLE DELEGHE

La corretta ed efficace attuazione del Modello organizzativo presuppone la costituzione di un rigoroso sistema di deleghe delle funzioni, basato sulla chiara definizione delle attribuzioni dei poteri e delle mansioni aziendali.

Il principio della segregazione dei ruoli e dei poteri in ambito aziendale è uno strumento fondamentale di *corporate governance*, che consente di assegnare le singole mansioni in ragione delle specifiche competenze di ciascun soggetto operante all'interno della Società e di frazionare il potere gestorio tra i diversi attori della realtà aziendale, impedendo l'accentramento di poteri illimitati nelle mani di pochi e favorendo l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo aziendale.

Tale sistema organizzativo ha il preciso fine di definire le responsabilità di ciascuno dei soggetti che operano all'interno della Società e di riconoscere la facoltà di assumere, in nome e per conto della stessa, obbligazioni verso terzi esclusivamente ai soggetti muniti di specifici e formali poteri conferiti per iscritto. In particolare, per “delega” si intende quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; la “procura” è invece il negozio giuridico con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Il sistema appena enunciato si adatta in modo perfetto alle società di dimensioni medio-grandi, quali la IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL.

La Società in particolare prevede:

- ✓ che ogni Destinatario del presente Modello che intrattenga rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno per conto della Società deve essere dotato di formale procura;
- ✓ che ciascuna procura o delega definisca in dettaglio i poteri del delegato e del delegante, ivi compresi quelli di spesa e di autonomia gestionale, in coerenza con gli obiettivi aziendali;
- ✓ che il soggetto delegato sia tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato allo svolgimento dei compiti affidati;

- ✓ che ciascuna delega o procura sia conferita con atto scritto recante data certa e l'accettazione del destinatario;
- ✓ la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri delegati ed i relativi cambiamenti;
- ✓ il controllo periodico del rispetto dei poteri così come delegati.

Sotto tale ultimo profilo l'Organismo di Vigilanza verifica, con il supporto delle altre Funzioni competenti, l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandandone la modifica o l'aggiornamento nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti o in presenza di mutamenti organizzativi o di altre anomalie.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. LA STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La mera adozione di un Modello Organizzativo non è da sola sufficiente ad escludere la responsabilità del soggetto collettivo, essendo altresì necessaria l'istituzione di una attività di vigilanza sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. La giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione è molto chiara sul punto: iniziativa e controllo possono essere ritenuti effettivi e non meramente “cartolari” soltanto ove risulti la non subordinazione dell'organismo controllante al soggetto controllato (*cf.* Cass. Pen., Sez. V, 18.12.2013 n. 4677) o l'assenza di ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice della società. Così, ad esempio, risulterà inadeguato ai fini esimenti quell'Organismo di Vigilanza che preveda la partecipazione, in qualità di presidente, di un consigliere di amministrazione della società o, ancora, la presenza tra i suoi componenti di altri soggetti che, per i loro rapporti o il loro ruolo, non possono essere considerati realmente indipendenti rispetto ai proprietari dell'ente stesso (Cass. Pen., Sez. II, 27.09.2016 n. 52316).

I componenti dell'O.d.V. devono altresì essere dotati - in aggiunta alle già accennate caratteristiche di autonomia e indipendenza - dei requisiti della onorabilità e della professionalità, e devono svolgere le funzioni loro attribuite garantendo una continuità di azione. Nello specifico, secondo quanto chiarito dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida elaborate da Confindustria, questi ultimi devono possedere competenze in attività ispettiva e consulenziale ovvero conoscenze tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri propositivi e di controllo ad esso demandati.

Infine, allo scopo di garantire una costante ed efficiente attuazione del Modello, l'O.d.V. deve configurarsi come una struttura dedicata a tempo pieno alla vigilanza sul Modello stesso che assicuri la conservazione e la tracciabilità della documentazione relativa all'attività espletata.

REQUISITO	SIGNIFICATO
AUTONOMIA E INDIPENDENZA	<ul style="list-style-type: none">- Evitare che all'O.d.V. siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante.- Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice.- Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'O.d.V. che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

PROFESSIONALITÀ	- Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari. - È opportuno prevedere che almeno taluno tra i membri dell'O.d.V. abbia competenze giuridiche.
CONTINUITÀ	- Predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello. Curare la documentazione dell'attività svolta.

Dal combinato disposto degli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, emerge che la struttura dell'O.d.V. può variare in relazione alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione aziendale nonché al tipo di attività svolta, ben potendo il soggetto collettivo optare per l'istituzione di Organismo di Vigilanza *ad hoc* in composizione monocratica o plurisoggettiva.

Il Decreto, inoltre, consente agli enti di piccole dimensioni di affidare tale compito direttamente all'organo dirigente e, ove si tratti di società di capitali, al Comitato per il controllo della gestione o al Collegio Sindacale. Sul punto, si evidenzia che l'attribuzione di tale duplice ruolo deve essere oggetto di attenta valutazione al fine di evitare in concreto l'insorgere di possibili conflitti d'interesse o di carenze nel sistema dei controlli. Ed infatti, sebbene la giurisprudenza di merito non consideri la concentrazione di funzioni di controllo diverse in capo al medesimo organo un elemento di per sé capace di svilire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, compete alla singola impresa circondare i membri dell'organo di controllo di rafforzate garanzie in modo da rendere questa soluzione organizzativa davvero efficace in ottica esimente.

3.2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL

Al fine di rispondere alle esigenze di autonomia e controllo richieste dalla legge, la Società IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL ha costituito un organo monocratico, nominato *ad hoc* dall'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL è composto, nel rispetto dei requisiti sopraindicati, da un componente scelto tra esperti in materie giuridiche, economiche o finanziarie (avvocati, dottori commercialisti, docenti universitari, magistrati in quiescenza, etc.), in possesso di competenze specialistiche in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

In generale, e fermo restando quanto indicato nel proprio Regolamento, l'O.d.V. di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL non deve versare in una delle seguenti condizioni di ineleggibilità e/o decadenza:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico, con gli organi di controllo e/o con i soggetti apicali della Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., ovvero esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con persone fisiche direttamente o indirettamente titolari di tali partecipazioni;
- esercizio, anche solo potenziale, di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;
- funzioni di amministrazione presso la Società o altre società collegate;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina di componente dell'O.d.V., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'O.d.V.;
- sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, emessa in Italia o all'Estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 o per reati che incidono sulla moralità professionale;
- sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare anche temporaneamente gli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

I principi di costituzione e di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (nomina e revoca dei suoi componenti, poteri e doveri, determinazione delle cadenze temporali dei controlli, flussi informativi, registrazione e conservazione dell'attività svolta, etc.) sono disciplinati dal Regolamento dell'O.d.V., predisposto dall'O.d.V. medesimo al momento della formale adozione del presente Modello.

L'O.d.V. resta in carica per la durata stabilita dall'Amministratore Unico all'atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione cesserà le sue funzioni all'atto dell'accettazione della carica del nuovo componente.

Il componente dell'O.d.V. deve comunicare all'Amministratore Unico l'esistenza di una delle predette condizioni costituenti causa di decadenza dalla carica, nonché l'esistenza di eventuali procedimenti penali iscritti a proprio carico, secondo le modalità stabilite dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Per garantire la piena autonomia e la propria indipendenza, l'Organismo di Vigilanza si riporta direttamente all'Amministratore Unico. Quest'ultimo, in particolare, destina un apposito *budget* alle attività proprie dell'O.d.V. e delibera il compenso per lo svolgimento delle relative funzioni, oltre al rimborso delle spese sostenute e documentate inerenti alla carica.

3.3. POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello curandone, altresì, l'aggiornamento.

In particolare, l'O.d.V.:

- a) verifica l'efficacia del Modello rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) vigila sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni eventualmente ricevute;
- c) segnala all'organo dirigente le condotte illecite e le violazioni del Modello - accertate o potenziali - che possano comportare l'applicazione di sanzioni e/o la responsabilità dell'ente;
- d) formula all'organo dirigente le proposte relative agli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, resi necessari dalle accertate violazioni delle prescrizioni in esso contenute, dalle modificazioni dell'organizzazione aziendale o dell'attività concretamente svolta dall'ente nonché dalle modifiche legislative intervenute in materia;
- e) cura la formazione del personale in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Al fine di garantire l'espletamento dei compiti affidati, l'Organismo di Vigilanza deve mantenere un flusso costante di informazioni con gli organi del vertice societario, può svolgere controlli e verifiche a campione, attività di *internal audit* ed avere libero accesso a tutte le Funzioni aziendali al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario avvalendosi, se del caso e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture societarie o di consulenti esterni.

L'O.d.V. ed i soggetti di cui lo stesso si avvale a qualunque titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nel compimento delle relative attività.

Allo scopo di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza e la sua continuità di azione, si rende opportuna la tracciabilità e la conservazione della documentazione di tutte le attività svolte quali, a titolo esemplificativo, la verbalizzazione delle riunioni, le relazioni o le informative specifiche, le segnalazioni o i *report* inviati e ricevuti.

3.4.I FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del presente Modello, la Società ha istituito appositi canali informativi dedicati alla trasmissione delle principali categorie di comunicazioni da e verso l'O.d.V., costituite da:

➤ **Flussi informativi periodici (cd. *report*)**

I *report* sono comunicazioni aventi ad oggetto informazioni relative al compimento di determinate attività o ad eventuali criticità riscontrate in un determinato ambito aziendale. Tali scambi di informazioni devono avvenire tra l'O.d.V. e le Funzioni aziendali di volta in volta indicate nei *Protocolli 231*, o tra l'O.d.V. e l'Amministratore Unico, secondo le cadenze temporali stabilite nel Modello 231.

➤ **Segnalazioni di violazioni**

IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL consente a tutti i Destinatari del presente Modello ed ai soggetti terzi di presentare - a tutela dell'integrità della Società - segnalazioni relative alle violazioni del *Codice Etico* e del Modello 231 nonché relative al compimento di condotte

illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e del D. Lgs. n. 24/2023 (cd. Decreto *Whistleblowing*, v. *infra*).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V., dalle Funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, dall'Amministratore Unico, le informative concernenti:

- ✓ ogni fatto, notizia o evento relativo a circostanze che potrebbero determinare, anche solo potenzialmente, la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le violazioni del presente Modello o degli atti che lo compongono;
- ✓ i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le notizie relative alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza;
- ✓ i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo comprese eventuali anomalie riscontrate rispetto ai principi in esso delineati e l'adozione di comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel Modello nonché le motivazioni che hanno reso necessaria e/o opportuna tale devianza.

Ancora a titolo esemplificativo, devono essere obbligatoriamente trasmessi dall'O.d.V. agli organi di vertice di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL ed ai Responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta individuate le informative concernenti:

- ✓ le violazioni delle prescrizioni del Modello e del *Codice Etico* riscontrate, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali che possono collaborare nell'attività di accertamento e individuazione delle azioni volte ad impedire il ripetersi delle violazioni;

- ✓ eventuali carenze riscontrate nelle procedure attuative delle disposizioni del presente Modello;
- ✓ i progetti da attivare per il miglioramento del Modello stesso, compresa l'individuazione di nuove aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ la rendicontazione delle spese sostenute.

Al fine di consentire a tutti i Destinatari del Modello una più agevole conoscenza e consultazione di tutti i flussi comunicativi da e verso l'O.d.V., è stato predisposto un Protocollo 231 *ad hoc*, allegato al presente Modello e costituente sua parte integrante (*rinvio al Protocollo 231 - Flussi informativi*).

4. SEGNALAZIONI E *WHISTLEBLOWING*

4.1. VIOLAZIONI *WHISTLEBLOWING*

IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL ha istituito appositi canali dedicati alla segnalazione di comportamenti, atti od omissioni - ivi compresi i fondati sospetti di condotte - che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che possono consistere, ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (attuativo della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, cd. Decreto *Whistleblowing*), in:

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (reati presupposto)**
- **violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico** adottati dalla Società;
- **violazioni della normativa europea.** Vengono in rilievo, in particolare:
 - I. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'Allegato al Decreto *Whistleblowing* ovvero degli atti nazionali che ne costituiscono attuazione, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - II. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
 - III. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- IV. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopraindicati.

Tali segnalazioni possono pervenire da tutti i Destinatari del presente Modello che ne siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è considerato segnalante:

- il lavoratore subordinato o autonomo, ivi compreso quello il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato - se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova - o sia terminato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- il lavoratore o il collaboratore che fornisce beni o servizi o che realizza opere in favore di terzi;
- il libero professionista ed il consulente;
- il volontario ed il tirocinante, retribuito e non retribuito;
- l'azionista o che abbia funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'ente, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4.2. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI “WHISTLEBLOWING”

Le violazioni indicate nel paragrafo precedente (cd. violazioni “whistleblowing”) possono essere oggetto di segnalazioni interne, esterne o di divulgazioni pubbliche.

a) Canali di segnalazione interna

La gestione del canale di segnalazione interna può essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione (es. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile *Compliance* o *Internal Audit*), oppure ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL ha deciso di attribuire il ruolo di Gestore delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, in accordo con quanto previsto dalla *Guida operativa per gli enti privati -Nuova disciplina whistleblowing*, elaborata da Confindustria nell'ottobre 2023.

Le segnalazioni possono essere effettuate in **forma scritta**, anche con modalità informatiche, utilizzando l'apposita Modulistica messa a disposizione dalla Società (rinvio alla *Procedura 231 - Segnalazioni e Whistleblowing*) ed inviate:

✓ all'indirizzo e-mail: **segnalazioniodv@igmgroup.it**

o, in alternativa,

✓ all'indirizzo di posta ordinaria: **Organismo di Vigilanza c/o IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL, Contrada Bondifè s.n., 96010 Melilli (SR)**

Nel caso in cui il segnalante, il segnalato o la persona comunque coinvolta o interessata dalla segnalazione coincida con l'O.d.V., la segnalazione deve essere inviata all'organo amministrativo della Società al seguente indirizzo di posta ordinaria: **Amministratore Unico c/o IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL, Contrada Bondifè s.n., 96010 Melilli (SR)**.

Le segnalazioni possono anche essere effettuate in **forma orale** attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'O.d.V. fissato entro un termine ragionevole.

I canali di segnalazione interna di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Una volta ricevuta la segnalazione l'O.d.V. deve:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

b) Canali di segnalazione esterna

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- b) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica istituita dall'ANAC o in forma orale attraverso linee telefoniche con operatore dell'Ufficio competente o mediante un incontro diretto richiesto del segnalante.

c) Divulgazione pubblica

Il segnalante che effettui una divulgazione pubblica a mezzo stampa o attraverso altri canali di comunicazione (es. *social network*) beneficia della protezione prevista dal Decreto *Whistleblowing* se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla legge in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia

fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4.3. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Le persone che effettuano le segnalazioni delle violazioni indicate nel Decreto *Whistleblowing* hanno la possibilità di avvalersi di alcuni importanti strumenti di protezione offerti dalla relativa disciplina.

In particolare, l'identità della persona segnalante (cd. *whistleblower*, dall'inglese "colui che suona il fischietto") non può essere rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione per motivi collegati alla segnalazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono da considerarsi ritorsioni: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso o la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sono previste sanzioni per chi

Il Decreto *Whistleblowing* tutela infine anche soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche, come il **facilitatore** (che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); le **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate allo stesso da un rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro del segnalante; gli enti di proprietà del segnalante; gli enti presso i quali il segnalante/denunciante/divulgatore lavora.**

Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli: le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro ai sensi della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) o del D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 (Contratti a tutele crescenti), in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

La tutela *whistleblowing* non opera quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (per una più approfondita analisi della disciplina delle segnalazioni, si rinvia alla *Procedura 231 - Segnalazioni e Whistleblowing*).

4.4 SEGNALAZIONE DELLE ALTRE VIOLAZIONI

Le segnalazioni delle condotte che non rientrano nella disciplina “*Whistleblowing*” devono essere redatte in forma scritta ed inviate all’Organismo di Vigilanza:

✓ all’indirizzo e-mail: **segnalazioniodv@igmgroup.it**

o, in alternativa,

✓ all’indirizzo di posta ordinaria: **Organismo di Vigilanza c/o IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL, Contrada Bondifé s.n., 96010 Melilli (SR)**

L’O.d.V. valuta tutte le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l’autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. Ad esito dell’attività istruttoria l’O.d.V. può assumere, motivandole, le decisioni conseguenti archiviando la segnalazione o - in caso di evidenza di situazioni di violazioni o nel caso in cui abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato non previsto nel *Catalogo 231* - procedendo alla comunicazione delle proprie valutazioni all’Amministratore Unico e, se del caso, al componente del Collegio Sindacale ai fini disciplinari e sanzionatori.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'efficace e concreta attuazione del presente Modello esige l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e dei codici di comportamento indicati nel Modello stesso e nel *Codice Etico*, in linea con quanto disposto dagli artt. 6 comma 2 lettera e) e 7 comma 4 lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001.

Tale meccanismo sanzionatorio opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale volto all'accertamento del reato commesso e alla conseguente applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

La funzione propria del sistema disciplinare delineato dal presente Modello è infatti quella di prevenire la commissione dei reati presupposto e l'applicazione alla Società di sanzioni "esterne" da parte dello Stato, censurando in via immediata e anticipata non soltanto i comportamenti costituenti reato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ma anche quelle condotte che, violando le disposizioni del Modello e del *Codice Etico*, possono potenzialmente diventarlo.

Diversamente, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni previste dall'ordinamento statale e rendere intrinsecamente inefficace il presente Modello.

Il sistema disciplinare adottato da IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL ha una funzione essenzialmente preventiva ed è strutturato sulla base dei seguenti principi:

- *pubblicità*: la possibilità di muovere un rimprovero al soggetto che ha violato le prescrizioni del Modello e del *Codice Etico* presuppone la conoscibilità di ciò che è consentito e di ciò che non lo è;
- *pluralità*: la Società ha individuato un ventaglio di sanzioni applicabili a chiunque non osservi le misure organizzative adottate;
- *proporzionalità*: le sanzioni sono applicate in ragione della gravità delle violazioni accertate o potenziali, delle mansioni aziendali ricoperte e/o delle qualifiche eventualmente possedute dal soggetto agente e della presenza di pregresse contestazioni;
- *contraddittorio*: una volta formulata la contestazione specifica dell'addebito, la Società assicura la partecipazione del soggetto interessato al proprio procedimento disciplinare, al fine di garantire la possibilità di esercitare il diritto di difesa.

Il *Sistema Disciplinare* adottato da IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL prevede l'applicazione di sanzioni differenti in base alla gravità delle violazioni riscontrate. In particolare, si definisce:

- **violazione o inosservanza lieve:** ogni violazione o inosservanza che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine, né conseguenze nei rapporti esterni della Società;
- **violazione o inosservanza grave:** ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal *Codice Etico* e/o dai Protocolli 231 tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa;
- **violazione o inosservanza gravissima:** ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal *Codice Etico* e/o dai Protocolli 231 tale da esporre le Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 o da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati dall'Amministratore Unico sulla base delle segnalazioni ricevute.

5.2. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

La Società valuta con oggettività ed inflessibilità le violazioni del *Codice Etico* e/o dei Protocolli 231 nonché l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni contenute nel presente Modello, posti in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società. In caso di violazioni commesse dall'Amministratore, dal componente del Collegio Sindacale o dai Responsabili di Funzione, avuto riguardo anche a quanto stabilito dal contratto di lavoro vigente ed in relazione alla gravità del comportamento, potranno applicarsi le seguenti misure:

- censura orale:
 - per le lievi violazioni o inosservanze di quanto stabilito dai Protocolli 231 previsti dal presente Modello o in seguito all'adozione di comportamenti negligenti di lieve entità;
 - in caso di tolleranza o messa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.

- censura scritta a verbale:
 - applicabile alle violazioni o inosservanze punibili con il rimprovero verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata dei Protocolli 231 o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o del *Codice Etico*);
 - applicabile in caso di reiterata omessa segnalazione o di reiterata tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri soggetti.
- sospensione dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni o multa:
 - applicabile in caso di inosservanza grave dei Protocolli 231 o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel *Codice Etico*;
 - per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.
- revoca dall'incarico o licenziamento:
 - per le gravissime violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel *Codice Etico*, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 nonché per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal medesimo Decreto;

È in ogni caso salva la facoltà di proporre azioni di risarcimento e/o responsabilità secondo le norme del codice civile.

5.3. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI

I provvedimenti disciplinari applicabili ai soggetti sottoposti all'altrui direzione e controllo nelle ipotesi di violazione delle singole regole comportamentali del *Codice Etico* e/o del presente Modello, in ordine crescente di gravità, sono:

- il richiamo verbale:
 - per la violazione o inosservanza lieve di quanto stabilito dai Protocolli 231 o in occasione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del *Codice Etico*;
 - applicabile in caso di tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.

- l'ammonizione scritta:
 - applicabile in occasione di violazioni o mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata dei Protocolli 231 o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o del *Codice Etico*);
 - in caso di reiterata omessa segnalazione o reiterata tolleranza di irregolarità commesse da altri soggetti.
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni:
 - applicabile in caso di violazione o inosservanza grave dei Protocolli 231 o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel *Codice Etico*;
 - per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.
- il licenziamento:
 - per le violazioni gravissime delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
 - per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001, o tali da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro o da non consentirne più la prosecuzione.

Tali provvedimenti sono irrogati sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) e dei principi di proporzionalità e del contraddittorio sopra richiamati.

5.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ

La violazione delle regole del *Codice Etico* e del presente Modello da parte dei soggetti terzi quali Fornitori, Collaboratori, Consulenti esterni o *Partner* commerciali, può comportare l'attivazione obbligatoria delle clausole sanzionatorie inserite nei relativi contratti, nonché la risoluzione del rapporto contrattuale stesso.

È in ogni caso fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni subiti in considerazione di tali condotte.

5.5. SANZIONI APPLICABILI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL DECRETO *WHISTLEBLOWING*

Ferme restando le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili dall'ANAC, il *Sistema Disciplinare* di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL prevede l'applicazione delle misure esaminate nei paragrafi precedenti, graduate a seconda della gravità degli effetti prodotti, anche nei confronti di chi:

- abbia intenzionalmente effettuato segnalazioni rivelatesi false, calunniose, diffamatorie o comunque nei casi di dolo, colpa grave e/o di segnalazioni effettuate al solo scopo di ledere l'immagine della Società;
- abbia compiuto un atto di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante;
- avendo commesso una violazione, abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- abbia violato gli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing*.

Ulteriori sanzioni sono previste:

Nei confronti dell'A.U.

- per la mancata istituzione dei canali di segnalazione o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- per l'adozione di procedure di segnalazione non conformi al Decreto *Whistleblowing*.

Nei confronti del Gestore delle segnalazioni

- per il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- in caso di violazione del dovere di riservatezza.

Nei confronti della persona fisica responsabile

- in caso di adozione di un atto di ritorsione.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. PRINCIPI GENERALI

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, la Società intende assicurare la comprensione e la divulgazione delle disposizioni in esso contenute e dei principi *Codice Etico*, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione del Modello e delle sue parti integranti, nonché la formazione del personale sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, è affidata al Responsabile Amministrativo/ Amministratore Unico di IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Tali attività, improntate ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, sono diversificate in ragione della qualifica rivestita dalle diverse categorie dei Destinatari del presente Modello (soggetti apicali, soggetti sottoposti all'altrui direzione e controlli, terzi in genere).

6.2. COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati secondo modalità e tempi - definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con il Responsabile Amministrativo/ Amministratore Unico - tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL ha ritenuto di adottare.

In particolare, per ciò che concerne i soggetti in posizione apicale e quelli soggetti all'altrui direzione e controllo, la Società prevede che:

- a tutto il personale ed ai vertici aziendali venga data apposita informativa relativa alla pubblicazione del presente Modello e del *Codice Etico* sulla rete aziendale nonché della sua affissione nelle bacheche aziendali. Ai nuovi dipendenti la suddetta comunicazione sarà fornita all'atto della loro assunzione;
- a tutti i soggetti operanti in IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL venga data comunicazione della versione aggiornata del Modello, approvata dall'Amministratore Unico, mediante pubblicazione sulla rete aziendale e affissione della stessa nelle bacheche aziendali;
- tutti i dipendenti hanno facoltà di accesso e di consultazione di tutta la documentazione costituente il Modello;

- un estratto della parte generale del presente Modello e del *Codice Etico* sarà pubblicato sul sito *internet* della Società.

IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL provvede inoltre ad informare i fornitori, i collaboratori, i consulenti e i terzi in genere dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali contenute nel presente Modello e nel *Codice Etico*. Nei rapporti contrattuali con tali soggetti saranno inserite apposite clausole di tutela della Società in caso di contravvenzione alle predette prescrizioni nonché ai principi etici generali cui sono tenuti ad uniformarsi.

6.3. FORMAZIONE

L'Organismo di Vigilanza, in accordo con l'Amministratore Unico, definisce annualmente i programmi di formazione e informazione di tutti i soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite nonché del livello di rischio dell'area aziendale in cui operano.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi *ad hoc* la cui partecipazione è obbligatoria. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste dal sistema disciplinare. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del D. Lgs. n. 231/2001, del Modello e del *Codice Etico*.

In particolare, i corsi di formazione devono avere ad oggetto:

- ✓ il D. Lgs. n. 231/2001 e le sue successive modifiche;
- ✓ il Catalogo dei reati presupposto richiamati dal presente Modello;
- ✓ il *Codice Etico*;
- ✓ l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ le modalità di segnalazione delle violazioni;
- ✓ il Sistema Disciplinare.

Il contenuto delle attività di formazione viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento e del contenuto del Modello nonché ai mutamenti nell'organizzazione aziendale.

Consapevole dell'importanza e della centralità dei temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, IGM RIFIUTI INDUSTRIALI SRL si impegna a prestare particolare attenzione alle

attività di formazione relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.