



SERVIZI INTERCOMUNALI VERONAPIANURA S.r.l.

Sede legale e amministrativa: Via Modigliani, 13 - 37045 Legnago (VR)

C.F. e P.IVA 03550380236

S.I.VE. SRL

Servizi Intercomunali Veronapianura Srl

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

PARTE GENERALE

Approvato con Deliberazione del Cda del 27 gennaio 2027

INDICE

1. Definizioni e abbreviazioni.....	4
2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	6
2.1 I principi generali.....	6
2.2 Il profilo oggettivo: i reati rilevanti.	7
2.3 Le sanzioni applicabili agli Enti	7
2.4 Modello e condotte esimenti la responsabilità amministrativa	8
3. S.I.VE. S.r.l.	9
3.1 La Corporate Governance di S.I.VE. S.r.l.....	11
3.2 Il sistema di controllo interno	11
4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di S.I.VE. S.r.l.....	13
4.1 Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo di S.I.VE. S.r.l.....	13
4.2 I "Destinatari" del Modello Organizzativo di S.I.VE. S.r.l.....	13
4.3 La predisposizione del Modello Organizzativo di S.I.VE. S.r.l.....	14
4.4 La mappa delle attività "sensibili" di S.I.VE. S.r.l.....	14
4.5 La struttura del Modello Organizzativo di S.I.VE. S.r.l.....	15
5. L'Organismo di Vigilanza di S.I.VE. S.r.l.	16
5.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di S.I.VE. S.r.l.	16
5.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza.....	17
5.3 I compiti dell'Organismo di Vigilanza di S.I.VE. S.r.l.	19
5.4 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza di S.I.VE. S.r.l.	20
5.5 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di S.I.VE. S.r.l.	20

5.6	Segnalazioni Whistleblowing	21
6.	Formazione e informazione.....	26
6.1	Disposizioni generali.....	26
6.2	Comunicazione iniziale.....	26
6.3	Formazione del personale.....	27
6.4	Informativa ai “Terzi Destinatari”	27
7.	Il Sistema disciplinare	29
7.1	Profili generali	29
7.2	Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti.....	30
7.3	Le sanzioni nei confronti dell’Amministratore Unico, dei Sindaci e dei Revisori.....	31
7.4	Le sanzioni nei confronti dei “Terzi Destinatari”	32
Sezione II	32
8.	Piano anticorruzione ex L. 190/2012 e D.lgs. 231/01.....	32

1. Definizioni e abbreviazioni

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

Autorità di vigilanza: le Autorità Pubbliche (ex. art. 2638 del codice civile) che svolgono attività di vigilanza nei confronti della Società quali, ad esempio, il Garante per la Protezione dei Dati Personali.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di S.I.VE. S.r.l.

Codice Etico: il Codice Etico adottato dalla Società per definire i principi di condotta nella propria attività, che devono essere osservati da amministratori, dipendenti, fornitori, consulenti, *business partner* e clienti.

Collaboratori e/o Consulenti: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Organo amministrativo o Amministratore Unico: il Consiglio di amministrazione di S.I.VE. S.r.l.

Decreto o D.Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

Dipendenti: le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore di S.I.VE. S.r.l.

Incaricato di un pubblico servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Linee Guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato successivamente nel 2004, nel 2008, nel 2014 e da ultimo nel giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche Modello): il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): l'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Procedure: procedure, policy, regolamento aziendale, ordini di servizio e tutte le altre disposizioni, provvedimenti e atti eventualmente adottati dalla Società che attuano i principi di controllo contenuti nel presente documento.

Pubblica Amministrazione, PA o Enti Pubblici: le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, i loro consorzi o associazioni per qualsiasi fine istituiti, gli enti pubblici economici e le autorità di sistema portuale;

Pubblico ufficiale: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).

Reati: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

Società (anche "S.I.V.E. Srl"): S.I.V.E. S.r.l. con sede legale in Via Modigliani 13, Legnago.

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

Soggetti autorizzati di pubblico servizio: agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Whistleblower: soggetto che segnala la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui è venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

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

2.1 I principi generali

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”), riguardante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (di seguito il “Decreto” o il “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il successivo 4 luglio, è stata introdotta la responsabilità amministrativa- penale anche per le persone giuridiche.

La ratio del Decreto è quella di prevedere nel nostro ordinamento un regime di responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito “Enti”) per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse: responsabilità che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha materialmente commesso l’illecito.

L’ampliamento della responsabilità alle persone giuridiche – sia pur con riferimento a determinate figure di reato – coinvolge evidentemente il patrimonio degli Enti e, di conseguenza, gli interessi economici dei soci.

Il Decreto disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente¹ da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “Apicali”);
- soggetti “Sottoposti” alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita dal legislatore “amministrativa”, presenta alcuni caratteri della responsabilità penale perché:

- consegue alla realizzazione di reati;
- è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all’Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all’imputato).

¹ Sul punto, le Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021 hanno evidenziato che *“la giurisprudenza ha ritenuto che nei reati colposi l’interesse o vantaggio dell’ente andrebbero valutati con riguardo all’intera fattispecie di reato, non già rispetto all’evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l’evento del reato ben può corrispondere all’interesse dell’ente, non può dirsi altrettanto nei reati presupposto a base colposa, attesa la contro-volontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell’articolo 43 del Codice penale”*.

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

2.2 Il profilo oggettivo: i reati rilevanti.

La disciplina dettata dal D.Lgs. prevede la sussistenza della responsabilità dell'Ente solo per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore.

In **allegato 1** alla presente Parte generale sono riportati, ad oggi, i reati presupposto e le relative sanzioni previste dal D.Lgs.231/2001 in caso di loro commissione.

2.3 Le sanzioni applicabili agli Enti

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto a carico degli Enti, sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- altre sanzioni: confisca del prezzo o del profitto del reato e pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote". Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; la sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un

pubblico servizio); l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

2.4 Modello e condotte esimenti la responsabilità amministrativa

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

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

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

Il Decreto, dunque, prevede che la società non sia passibile di sanzione se provi di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati e efficacemente attuati. Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

3. S.I.VE. S.r.l.

S.I.VE. ha le sue radici con l'atto costitutivo del 16 dicembre 2005, con data inizio attività in data 01/03/2006 quando il Comune di Cerea, il Comune di Legnago e il Comune di Boschi Sant'Anna e la già società Aziende Industriali Municipali (AIM) Vicenza Spa hanno costituito la società per gestire i servizi ambientali in materia di rifiuti.

Negli anni successivi fino al 2017 si sono associati ulteriori comuni, ad oggi sono i seguenti: Unione Comuni Adige Guà; Comune di Minerbe, Comune di Sanguinetto e il Comune di Bonavigo, che in data 30 ottobre 2017 hanno adottato il nuovo testo di Statuto Sociale e sottoscritto patti parasociali ai fini dell'esercizio da parte degli enti locali del controllo analogo congiunto sulla Società S.I.VE.

A seguire, fino ad oggi, fanno parte della Società anche il Comune di Villa Bartolomea, il Comune di Albaredo d'Adige e il Comune di Cologna Veneta, per un totale di n.13 Comuni Soci.

Per tutti i comuni di seguito elencati Sive svolge i servizi di igiene ambientale (raccolta porta a porta dei rifiuti, pulizia dei mercati, ecocentro/ecomobile ecc.):

1. Albaredo
2. Bonavigo
3. Boschi S. Anna
4. Cerea
5. Cologna Veneta
6. Legnago
7. Minerbe
8. Pressana
9. Roveredo di Guà
10. Sanguinetto
11. Veronella

12. Villa Bartolomea

13. Zimella

Per tutti i comuni tranne Bonavigo e Boschi S. Anna svolge anche il servizio TA.RI.

I Comuni serviti si trovano all'interno del Bacino Verona Sud.

Ad oggi SIVE svolge il servizio di igiene urbana per circa 88.000 cittadini residenti.

La Società ha il vincolo di realizzare oltre l'80% della propria attività a favore dei soci.

Il Capitale sociale deliberato è pari ad € 180.000 e sottoscritto e versato per € 150.380,50.

Nello specifico S.I.V.E. S.r.l. è un'azienda che ha per oggetto i seguenti servizi:

- Servizi ambientali in materia di rifiuti /servizi integrati di igiene urbana. La gestione della raccolta e trasporto che comprende le operazioni di raccolta e di trasporto dei rifiuti urbani e conferimento dei rifiuti raccolti verso impianti e piattaforme autorizzate al recupero, trattamento e/o smaltimento dei materiali prodotti;
- Servizi di decontaminazione e disinquinamento dell'ambiente. La gestione dello spazzamento e del lavaggio delle strade comprende le operazioni di spazzamento (meccanizzato, manuale e misto) e di lavaggio delle strade e del suolo pubblico, svuotamento cestini e raccolta foglie, escluse le operazioni di sgombero della neve dalla sede stradale e sue pertinenze, effettuate al solo scopo di garantire la loro fruibilità e la sicurezza del transito;
- TARI - i servizi svolti riguardano tutte le funzioni relative all'applicazione e riscossione della TA.RI., incluse le attività amministrative (denunce, variazioni, bollettazione, ecc.), di recupero crediti, nonché l'attività di controllo e gestione del contenzioso;
- gestione tecnico-amministrativa-operativa e sorveglianza degli ecocentri comunali;
- attività formative ed informative ai cittadini.

La Società è consapevole che il settore come la raccolta e gestione dei rifiuti, come emerge dagli esiti delle indagini concluse dalle Forze di polizia (Rif. Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento dalla Direzione Investigativa Antimafia I° semestre 2023), risulta pesantemente condizionato dalle infiltrazioni mafiose e pone quindi particolare attenzione in tale ambito, come già esaminato nell'ambito del "contesto esterno" del Piano Triennale Anticorruzione 2024-2026.

3.1 La Corporate Governance di S.I.VE. S.r.l.

La Società ha adottato una struttura organizzativa di tipo tradizionale composta da un Consiglio di Amministrazione formato da un Presidente e due Consiglieri, tutti con rappresentanza legale della Società.

È nominato procuratore speciale il Direttore Generale con le deleghe pubblicate al Registro Imprese compresa la delega in via esclusiva di tutte le funzioni inerenti all'attuazione delle disposizioni previste dal d.lgs. 81/08, in qualità di Datore di Lavoro.

Il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile è attribuito ad un **Collegio Sindacale** al quale è attribuito l'incarico di **revisione legale**.

In **allegato 2** alla presente Parte generale è richiamato l'**organigramma** aggiornato della società, che costituisce parte integrante del presente Modello organizzativo.

3.2 Il sistema di controllo interno

Nella costruzione del Modello di S.I.VE. S.r.l. si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, e segnatamente di:

- **Statuto**: che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Sistema organizzativo**: composto dalle strutture ed aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma e Funzionigramma che costituisce parte integrante del presente Modello;
- **Codice Etico e Comportamentale dei dipendenti e collaboratori**: costituito da un insieme di regole di comportamento e principi di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con S.I.VE. S.r.l., devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal sistema sanzionatorio del presente Modello;
- **Sistema procedurale**: composto da *policy* e procedure adottate volte a regolamentare i processi rilevanti ed a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali. La Società osserva, altresì, la normativa di riferimento anche di settore.

La Società ha inoltre adottato la CARTA DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO INTEGRATO DI GESTIONE DEI RIFIUTI URBANI (Deliberazione ARERA 15/2022/R/rif DEL 18/01/2022).

La Società come sopra indicato è soggetta al controllo analogo congiunto da parte degli Enti Locali.

Secondo quanto disposto dall'art. 5 dello Statuto Sociale, nel rispetto dei presupposti di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 175/2016 e s.m.i., l'attività di indirizzo, programmazione, vigilanza e controllo da parte dei Soci è svolta attraverso lo Statuto stesso, il contratto di servizio, la carta dei servizi e i patti parasociali per il controllo analogo congiunto.

Attraverso i patti parasociali i Soci hanno stabilito di costituire l'Assemblea per il coordinamento del controllo analogo congiunto.

Tale organo è la sede per l'informazione e la consultazione tra Soci, l'attività di controllo sulla Società e rappresenta poi la sede deputata al dialogo tra Soci e Azienda, anche mediante l'individuazione di linee generali degli obiettivi dell'attività societaria.

A detta Assemblea spetta la verifica dell'attività e la vigilanza sull'attuazione degli obiettivi assegnati, sull'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione societaria. Il controllo (preventivo mediante atti di indirizzo, contestuale mediante monitoraggio, successivo mediante verifica dell'attività societaria) riguarda gli aspetti economici, patrimoniali, finanziari, la qualità dei servizi e della gestione.

I patti parasociali, ai quali si rimanda per informazioni di dettaglio, sono pubblicati sul sito internet aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente – Atti generali.

CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE

S.I.V.E. Srl ha correlativamente definito un codice di condotta, un **Codice Etico** pubblicato in Amministrazione Trasparente, fissando i propri principi cardine, su cui viene basata l'organizzazione aziendale..

La politica della società è basata su:

- politica di formazione continua sulle principali aree di attività basata sulla crescita del collaboratore;
- miglioramento continuo su tutte le attività aziendali ed in particolar modo con la definizione e applicazione di una politica di collaborazione con i fornitori;
- di comunicazione con i clienti/utenti soprattutto attraverso il sito come richiesto dalla Autorità ARERA;
- monitoraggio, come da codice degli appalti, di tutti i propri fornitori, ed eventuali subfornitori.

L'obiettivo del SGI è quello di garantire nella gestione aziendale il punto di equilibrio tra le esigenze della Società di tutela della qualità dei servizi offerti e della redditività degli stessi e contemporaneamente garantire la tutela della salute e sicurezza del personale operante, la contemporanea tutela dell'ambiente in cui la Società opera e l'esigenza di farlo in un clima di legalità.

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di S.I.VE. S.r.l.

La Società ha approvato in data 24/10/2017 la prima versione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'organo dirigente della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

4.1 Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo di S.I.VE. S.r.l.

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il successivo aggiornamento la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. "aree sensibili", di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da **Confindustria** così come nel tempo aggiornate.

4.2 I "Destinatari" del Modello Organizzativo di S.I.VE. S.r.l.

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- organo amministrativo, organo di controllo e società di revisione;
- dipendenti;
- fornitori, consulenti, professionisti ed eventuali soggetti terzi nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

4.3 La predisposizione del Modello Organizzativo di S.I.VE. S.r.l.

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l'analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, mansionario ecc.), ponendo particolare attenzione ai presidi necessari per la prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione, di criminalità organizzata, riciclaggio, sicurezza sul lavoro, tributari e truffa ai danni dello Stato;
- nell'esame delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standard* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare (policy fiscale, policy gestione del personale, prequalifica fornitori, policy whistleblowing, ecc.);
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione dei soggetti incaricati di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nella previsione di un sistema idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

4.4 La mappa delle attività "sensibili" di S.I.VE. S.r.l.

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente, sono state individuate le attività "sensibili" della Società, tenendo conto dell'attuale operatività di S.I.VE. S.r.l. e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto sono:

- Gestione dei rapporti con la PA;
- Gestione della sicurezza informatica;
- Gestione del sistema di prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- Gestione del servizio dei rifiuti urbani;
- Gestione delle attività ad impatto ambientale;
- Gestione dei rapporti con l'autorità giudiziaria e la Procura;

- Gestione degli adempimenti amministrativi, verifiche e attività ispettive;
- Gestione degli approvvigionamenti (di beni e servizi);
- Gestione degli omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
- Predisposizione del bilancio e gestione della fiscalità;
- Gestione delle attività assembleari, dei rapporti con gli organi di controllo e delle operazioni sul capitale;
- Gestione del credito;
- Gestione dei flussi finanziari;
- Gestione delle risorse umane;
- Gestione delle note spese e delle spese di trasferta;

4.5 La struttura del Modello Organizzativo di S.I.VE. S.r.l.

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e delle seguenti **Parti Speciali** finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale A:** Reati contro la pubblica amministrazione e il suo patrimonio, reati di corruzione fra privati ed istigazione alla corruzione tra privati e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale B:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- **Parte Speciale C:** Reati societari;
- **Parte Speciale D:** Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale E:** Reati ambientali;
- **Parte Speciale F:** Reati tributari;
- **Parte Speciale G:** Procedura Rapporti Con Fornitori Labour Intensive

Sulla base delle analisi effettuate, non sembra sussistano, ad oggi, profili di rischio o sono stati valutati bassi, rispetto alle "famiglie" di reato di seguito indicate:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 D.Lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies* D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 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. 231/2001);
- delitti di contrabbando (art. 25-*sexidecies* D.Lgs. 231/2001);
- delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare necessario per attestare il regolare adempimento, in conformità alla legge, degli atti e delle formalità preliminari alla realizzazione della fusione transfrontaliera (art. 25-*ter*, comma 1 del decreto legislativo n. 231 del 2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;

- delitti di criminalità organizzata, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, nonché reati transazionali (art. 24 ter, art. 25 *octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*)
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)

Nondimeno, tali illeciti si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dai presidi generali di cui al Codice Etico.

5. L'Organismo di Vigilanza di S.I.VE. S.r.l.

La Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso all'**Organismo di Vigilanza**, dotato dei requisiti di seguito indicati e volto ad assicurare un'effettiva e efficace attuazione del Modello.

5.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di S.I.VE. S.r.l.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei requisiti dettati dalle Linee Guida Confindustria. In particolare:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all' Organismo nel suo complesso compiti operativi che ne possano minare l'autonomia-

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

Al fine di soddisfare i requisiti in parola, all'Organismo di Vigilanza deve altresì essere riconosciuto un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.²

PROFESSIONALITÀ: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto e efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati e le precedenti esperienze.

² Cfr. Linee Guida Confindustria aggiornate a giugno 2021, p. 77.

CONTINUITÀ D'AZIONE: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

ONORABILITÀ: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte dell'Organo amministrativo.

La Società, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, nonché alla luce delle indicazioni formulate dalla Giurisprudenza e dalla "best practice" di settore, si è orientata nella scelta di un Organismo collegiale composto da tre membri (due membri esterni e uno interno) individuati tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

Il Presidente dell'OdV è sempre un componente esterno; nelle deliberazioni dell'OdV il voto del Presidente vale doppio.

5.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i medesimi membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/2002;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.Lgs. 58/1998.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dall'Amministratore Unico della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** inoltre dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni, decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è rieleggibile. La retribuzione dell'Organismo viene determinata dall'Amministratore Unico all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

5.3 I compiti dell'Organismo di Vigilanza di S.I.VE. S.r.l.

All'Organismo di Vigilanza è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale nell'ottica di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231\2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Su di un piano più operativo, all'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- suggerire e indicare le procedure da adottare per l'implementazione del sistema di controllo fermo restando che la responsabilità primaria sul controllo delle attività di gestione, anche quelle riconducibili ad aree di attività individuate come sensibili, con riferimento alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/01, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- condurre ricognizioni, a campione, sull'attività aziendale (attraverso interviste alle principali figure della società) ai fini di un costante aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, tenendo conto delle evoluzioni contesto aziendale;
- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al presente Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le indagini interne, qualora necessario, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello;
- indicare all'Amministratore Unico il budget per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;

- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate.

Per l'attività di funzionamento, verbalizzazione degli incontri e riscontri sulle mappature dei rischi reato l'Organismo di Vigilanza può individuare un segretario, anche esterno alla società.

L'esercizio dei poteri attribuiti deve avvenire nel limite strettamente funzionale alla missione dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto di una serie di normative di protezione, come, ad esempio, quelle sulla tutela dei dati personali, quelle sul segreto professionale o sul segreto aziendale e industriale, quelle sulla tutela dei lavoratori etc.

L'Organismo svolge le sue funzioni, curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti nella Società.

All'Organismo non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale od organizzativo, relativi allo svolgimento delle attività della Società. Si evidenzia che l'obbligo alla vigilanza non implica l'obbligo all'impedimento del reato, laddove l'Organismo di Vigilanza non è investito dell'obbligo di vigilare sul compimento dei reati ma bensì sul funzionamento e osservanza del Modello.

5.4 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza di S.I.VE. S.r.l.

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Amministratore Unico della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*:

- I. la prima su **base continuativa relativamente alle criticità che richiedono un intervento immediato dell'organo amministrativo;**
- II. la seconda a **cadenza annuale**, nei confronti dell'Amministratore Unico (la relazione sarà inviata per opportuna conoscenza anche al Sindaco unico), attraverso una relazione scritta che dovrà indicare l'attività svolta nell'anno e le eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni all'Amministratore Unico.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'Amministratore Unico per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

5.5 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di S.I.VE. S.r.l.

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente al rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di flussi informativi periodici o ad evento.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o 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 le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (enti statali, regioni, enti regionali, enti locali, altro) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società;
- verbali di accertamento di infrazioni amministrative, regolamentari o fiscali.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi immediatamente all'OdV (cd. segnalazioni).

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza mediante posta elettronica all'indirizzo:

vigilanza@sivevr.it

5.6 Segnalazioni *Whistleblowing*

Attraverso il D.Lgs. 24/2023, provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il Legislatore ha inteso migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi e comportamenti impropri e non etici, nonché a tutelare gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite, comprese le violazioni del Modello.

Il suddetto Decreto, in vigore dal 30 marzo 2023 è intervenuto abrogando i commi 2-ter³ e 2-quater⁴ dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e modificando il comma 2-bis. In particolare, il nuovo comma 2-bis sancisce che "I Modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

S.I.V.E. S.r.l. si è dotata di un documento denominato "Policy di whistleblowing" (a cui, in questo ambito, si rimanda integralmente) che ha l'obiettivo di regolare il processo di gestione delle segnalazioni attraverso il "Canale interno", aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231 (**in tal caso il canale interno è l'unico utilizzabile**);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea in materia di 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

Soggetti autorizzati a segnalare

³ L'art. 6 comma 2-ter del D.Lgs. 231/2001 prevedeva che "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo".

⁴ L'art. 6 comma 2-quater del D.Lgs. 231/2001 prevedeva che "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'[articolo 2103 del Codice civile](#), nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni coloro che operano nel contesto di S.I.VE. in particolare: soggetti apicali, subordinati o terze parti rilevanti (come soggetti terzi legati alla Società da rapporti contrattuali, anche occasionali e/o soltanto temporanei, che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con la Società (ad esempio gli appaltatori, i fornitori, i consulenti e lavoratori autonomi, gli agenti, i partner d'affari, i clienti, etc..).

Oggetto della segnalazione

Può costituire oggetto di segnalazione ogni comportamento/atto posto in essere da un dipendente della Società, da un suo collaboratore o da componenti degli organi di gestione e di controllo, che costituisca, anche solo potenzialmente, una violazione delle prescrizioni del Codice Etico della Società, del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, ovvero una violazione delle normative europee regolamenti applicabili e/o delle politiche e procedure di S.I.VE. .

In particolare, come previsto dal D.Lgs. 24/2023 la segnalazione può riguardare violazioni:

- **condotte illecite** rilevanti ai sensi del **D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti**, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale normativa e ha adottato un modello organizzativo, **esclusivamente e unicamente attraverso il canale interno**;
- **disposizioni dell'Unione europea**, attraverso i diversi canali di segnalazione all'uopo previsti (secondo le condizioni previste dal Decreto): **canale interno, canale esterno Anac, divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria/contabile**.

Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Le segnalazioni devono inoltre fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti.

Canali di segnalazione

- **Canali interni**

S.I.VE. ha attivato propri canali di segnalazione che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione:

Le segnalazioni sono effettuate all'Organismo di Vigilanza:

in forma scritta mediante posta elettronica all'indirizzo:

vigilanza@sivevr.it

- a) in forma scritta a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" all'indirizzo dell'OdV presso la sede legale della Società:

Organismo di Vigilanza (OdV) di S.I.VE. S.r.l.
Via Modigliani 13, - Legnago

- c) in forma orale, verbalmente, mediante comunicazione telefonica o dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei componenti dell'OdV ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

Relativamente alle violazioni 231/2001 il canale interno è esclusivo e l'unico consentito.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura dell'integrità e della legalità rende note le modalità di trasmissione delle segnalazioni attraverso:

- sito internet istituzionale;
- intranet aziendale;
- sessioni di formazione;
- cartellonistica sita all'interno dei locali aziendali;
- "Policy whistleblowing".

Per le modalità operative di gestione delle segnalazioni si rimanda alla "Policy whistleblowing".

• **Canali esterni**

Come previsto dal D.Lgs. 24/2023 sono identificati anche i seguenti canali di segnalazione esterna per le "violazioni di disposizioni dell'Unione europea":

- Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
- Divulgazione pubblica
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

In particolare, è possibile segnalare all'ANAC solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del 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 normativa;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- la persona segnalante 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Sistema di protezione

L'Organismo di Vigilanza e gli ulteriori soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il sistema di protezione previsto dal D.Lgs. 24/2023 e implementato da S.I.V.E. si fonda su:

- tutela della riservatezza: la Società ha attivato i propri canali di segnalazione che garantiscano 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.
- protezione dalle ritorsioni: la società adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di ritorsione. Qualsiasi soggetto che tenti o minacci ritorsioni nei confronti di un soggetto tutelato può essere oggetto di provvedimenti disciplinari e/o azioni legali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili. La protezione da ritorsioni si applica a:
 - qualsiasi segnalante che effettua una segnalazione:
 - in buona fede, ovvero con ragionevole certezza di credere che le informazioni relative all'illecito segnalato siano veritiere al momento in cui effettua la segnalazione;
 - senza violare alcun segreto legalmente protetto (quali ad esempio segreti in ambito medico-sanitario, informazioni classificate o informazioni coperte da segreto professionale, sentenze giudiziarie e indagini penali).
 - qualsiasi soggetto terzo:
 - legato al Segnalante e che potrebbe essere vittima di ritorsioni nel contesto di attività lavorative passate, attuali o future attraverso le quali tale soggetto potrebbe aver acquisito informazioni sull'illecito, quali ad esempio colleghi o parenti del segnalante;
 - che fornisce sostegno al segnalante (c.d. "soggetto facilitatore") nel processo di segnalazione nell'ambito del contesto lavorativo, e la cui assistenza deve rimanere riservata; e/o
 - contattato o intervistato nell'ambito dell'indagine interna sulla segnalazione in quanto informato sui fatti o che è sia grado di fornire informazioni o prove documentali in merito alla segnalazione.

- qualsiasi Ente posseduto dal segnalante, o per cui quest'ultimo lavora o a cui è altrimenti connesso nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del *whistleblower* o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo capitolo 7 "Il Sistema Sanzionatorio".

6. Formazione e informazione

6.1 Disposizioni generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione.⁵

Al termine delle attività formative è effettuata una verifica del grado di apprendimento e del livello di soddisfazione dei partecipanti.

La formazione e l'informativa sono gestite congiuntamente, ognun per la parte di propria competenza, dalle funzioni Responsabile amm.ne personale/Formazione e HR, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

6.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali dall'Amministratore Unico.

Tutti i Dipendenti e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o documenti su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente il Modello e il Codice Etico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

⁵ Come chiarito anche dalle Linee Guida di Confindustria, aggiornate a giugno 2021, "*l'efficace attuazione del modello richiede, in via principale: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; c) adeguate iniziative di formazione e informazione del personale*".

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

6.3 Formazione del personale

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio di seguito enucleato.

S.I.V.E. S.r.l. prevederà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

Le iniziative formative possono essere condotte tramite corsi in aula, formazione *on line*, formazione specialistica, partecipazioni ad eventi, *newsletter*.

6.4 Informativa ai "Terzi Destinatari"

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico tra i c.d. "Terzi Destinatari", quali consulenti, collaboratori, fornitori, *partner* e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale o con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti in merito all'esistenza del Modello e del Codice Etico o, ancora, il rilascio di una dichiarazione di accettazione del Codice Etico e del Modello.

S.I.V.E. S.r.l. provvede ad inserire nei contratti di subappalto con le terze parti con cui opera apposite clausole che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali. In ogni caso, è sempre richiesto alle terze parti il rilascio di una dichiarazione di accettazione del Codice Etico e del Modello, precisando che, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti dai



SERVIZI INTERCOMUNALI VERONAPIANURA S.r.l.

Sede legale e amministrativa: Via Modigliani, 13 - 37045 Legnago (VR)

C.F. e P.IVA 03550380236

documenti sopra citati, il contratto in essere con S.I.V.E. verrà risolto unilateralmente con effetto immediato.

7. Il Sistema disciplinare

7.1 Profili generali

La previsione di un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.Lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

S.I.V.E. S.r.l., attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

7.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società, nonché del Regolamento Aziendale;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di S.I.V.E. S.r.l.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

Ammonizione verbale si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Ammonizione scritta: si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente o in caso di violazioni ritenute più gravi.

Multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

Licenziamento per motivi disciplinari: si applica in caso di adozione di un **comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni** del presente Modello che, **ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati** dal Decreto, **leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche

provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- attuazione di comportamenti che integrano situazioni suscettibili di integrare reati di cui al catalogo 231/2001, violando le regole previste dal Modello ed esponendo la società a profili di responsabilità;
- redazione di documentazione incompleta o non veritiera (ad esempio, documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione, documenti contabili, ecc.);
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni, l'omissione di informazioni essenziali agli organi di controllo;
- violazione delle misure indicate nel modello e delle misure previste nel medesimo modello e nelle norme di legge a tutela del segnalante di una condotta illecita ai sensi della L. n. 179/2017;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite che si rivelino infondate;
- adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte illecite ai sensi della l. n. 179/2017.

7.3 Le sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico, dei Sindaci e dei Revisori

Nel caso in cui l'Amministratore Unico abbia:

- commesso una violazione del presente Modello;
- violato le misure poste a tutela del *whistleblower*;
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;

l'Organo Sociale, prontamente informato unitamente al Sindaco unico dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, tenuto conto della gravità del fatto, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, l'Assemblea valuta l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte del Sindaco o dei Revisori, l'OdV deve darne immediata comunicazione all'Amministratore Unico, mediante relazione scritta. L'Amministratore Unico, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

7.4 Le sanzioni nei confronti dei “Terzi Destinatari”

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte di fornitori, consulenti, professionisti e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i “Destinatari” dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

Sezione II

8. Piano anticorruzione ex L. 190/2012 e D.lgs. 231/01

La Società si è dotata del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2025-2027 (PTPCT), **allegato 3**.

Il PTPCT risponde a specifiche esigenze:

- individuare le attività a più elevato rischio di corruzione;
- prevedere, per tali attività, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio;
- individuare, per tali attività, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (a seguire RPCT);
- monitorare il rispetto delle procedure previste;
- monitorare i rapporti tra la Società e gli stakeholders di interesse, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti della Società.

Il Piano richiama le procedure (MOG 231, Controllo analogo congiunto, Whistleblowing ecc), previste per il controllo dei vari aspetti sopra menzionati e si rivolge a una platea di soggetti (amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni) chiamati ad osservarne i contenuti.

Come previsto dalla norma, il Piano viene aggiornato annualmente e adattato alla realtà aziendale e al contesto esterno in cui S.I.V.E. si trova a operare. Il PTPCT è pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce Amministrazione Trasparente – Programma per la trasparenza e l'integrità.

Il PTPCT trae spunto dal vigente piano nazionale anticorruzione (“PNA”) ex Legge 6 novembre 2012 n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), tenendo conto degli ulteriori rilevanti provvedimenti ad integrazione, approvati da ANAC:

- le «*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle aziende e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*» (Delibera ANAC n.1134 del 8 novembre 2017), nel prosieguo *Linee Guida*;
- le novità introdotte dal D. Lgs. 97/2016, con ampie modifiche ed integrazioni al DLgs 33/2013 in materia di trasparenza amministrativa.