



Modello 231

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.

S.I.F.A. S.C.p.A.

Ed. 01

Rev. 00

Data approvazione: 30/11/2022

Redazione e verifica
Staff di Direzione

Approvazione
Consiglio di Amministrazione

1	INTRODUZIONE	3
1.1	Profilo storico ed operativo di S.I.F.A. S.C.p.A.....	3
1.2	Impegno della Direzione	4
2	IL QUADRO NORMATIVO: IL D. LGS. N. 231/2001	4
2.1	La responsabilità amministrativa da reato	4
2.2	Il catalogo dei reati e l'apparato sanzionatorio	6
2.2.1	Il catalogo dei reati	6
2.2.2	L'apparato sanzionatorio.....	6
2.3	La responsabilità dell'ente e le vicende modificative	8
2.4	Le caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	8
3	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI S.I.F.A. S.C.P.A.....	9
3.1	L'attività di S.I.F.A. S.C.p.A.	9
3.2	Definizioni	9
3.3	La funzione del Modello 231	10
3.4	Le linee Guida di riferimento	10
3.5	I principi ispiratori del Modello 231.....	11
4	LA STRUTTURA DEL MODELLO 231	11
4.1	Il <i>Risk Assessment</i> e le fattispecie di reato potenzialmente rilevanti per la Società	11
4.1.1	Il Contesto inerente aziendale: categorie tipologiche di reati e Processi sensibili.....	15
4.2	Il rapporto tra Modello 231 e Codice Etico	20
4.3	Il sistema di governo della Società e l'assetto organizzativo	20
4.4	L'Assemblea dei Soci	21
4.5	Il Consiglio di Amministrazione	21
4.6	I destinatari del Modello 231.....	22
4.7	Adozione, attuazione, aggiornamento e diffusione del Modello 231.....	22
4.8	L'Organismo di Vigilanza	22
4.8.1	Funzione	22
4.8.2	Requisiti	23
4.8.3	Composizione, nomina e permanenza in carica	24
4.8.4	Compiti e poteri.....	24
4.8.5	Revoca	25
4.9	I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	26
4.9.1	L'informativa agli organi sociali.....	26
4.9.2	L'informativa verso l'Organismo di Vigilanza	26
4.10	La comunicazione, l'informazione e la formazione in ordine al Modello 231	27
4.10.1	Comunicazione e informazione	27
4.10.2	Formazione	28
5	PROTEZIONE DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONE DI REATI O DI IRREGOLARITÀ	28



5.1	La legge 20/11/2017, n. 179: “whistleblowing”	28
5.2	Il ricevimento delle segnalazioni di reati o di irregolarità	29
5.3	Il contenuto della segnalazione	29
5.4	La tutela del segnalante da parte dell’Organismo di Vigilanza	30
5.5	La conservazione della documentazione relativa alla segnalazione	30
5.6	Le omissioni nella tutela del segnalante da parte dell’Organismo di Vigilanza	30
5.7	La violazione delle misure di tutela del segnalante	30
5.8	Le segnalazioni infondate, dolose o colpose	30
6	IL SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO	30
6.1	I principi generali	30
6.2	La violazione del Modello 231 e del Codice Etico	31
6.3	Le sanzioni e le misure disciplinari	31
6.3.1	Sanzioni nei confronti dei dipendenti	31
6.3.2	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	32
6.3.3	Sanzioni nei confronti degli amministratori	33
6.3.4	Sanzioni nei confronti di soggetti esterni operanti su mandato della Società	33
7	I PROTOCOLLI DI PREVENZIONE	33
7.1	Protocolli generali di prevenzione	33
7.2	Protocolli relativi all’osservanza delle sanzioni interdittive	35

1 INTRODUZIONE

1.1 Profilo storico ed operativo di S.I.F.A. S.C.p.A.

S.I.F.A. S.C.p.A. nasce da esigenze condivise e sinergie di intenti fortemente connessi alle necessità di salvaguardia e tutela del territorio.

La laguna di Venezia è una delle aree umide più importanti al mondo per le sue caratteristiche morfologiche, biologiche, ambientali ed idrogeologiche. A ciò deve aggiungersi che l'area prospiciente la laguna di Venezia è una zona densamente urbanizzata con oltre 1.000.000 di abitanti ed è, ad oggi, uno dei principali siti industriali italiani. Gli effetti derivanti dall'attività umana su un territorio così delicato rischiavano di metterne seriamente a rischio l'equilibrio, con innegabili ripercussioni sull'intera area ed i suoi abitanti.

La Laguna di Venezia e la sua salvaguardia non potevano più attendere; sospinti dall'esigenza di adeguare il sistema di captazione delle acque di derivazione industriale, depurarle ed avviarle al riuso e, per la parte eccedente, sversarle in mare, Stato, Regione ed Enti locali hanno avviato uno stretto dialogo sul futuro del S.I.N. di Venezia - Porto Marghera.

Dialogo che ha portato a raccogliere una grande sfida di politica ambientale culminata con l'adozione del "Piano per la prevenzione dell'inquinamento ed il risanamento delle acque del bacino idrografico immediatamente sversante nella Laguna di Venezia - Piano Direttore 2000".

Il "Piano Direttore 2000" individua degli obiettivi il cui raggiungimento è imprescindibile per il mantenimento dell'equilibrio ecosistemico della Laguna di Venezia.

Questi possono essere individuati nella:

- diminuzione di sostanze nutrienti, segnatamente azoto e fosforo, sversati nel bacino scolante;
- riduzione di sostanze microinquinanti attraverso l'adozione di tecniche industriali di produzione e depurazione all'avanguardia.

Con queste premesse, con delibera della Giunta Regionale n. 365 del 26 febbraio 2001, ha adottato il progetto preliminare dell'opera denominata "Progetto Integrato Fusina" il quale comportava l'evoluzione dell'allora impianto di depurazione di Fusina in "Piattaforma Multifunzionale", ammodernando i processi biologici ed introducendo trattamenti primari chimico-fisici seguiti da un sistema di fito-biodepurazione nell'area umida denominata "Cassa di Colmata A".

La Regione Veneto, al fine di procedere quanto prima alla realizzazione del "Progetto Integrato Fusina" ha aderito alla proposta dell'Associazione Temporanea di Imprese costituita dalle Società Delta Pò S.p.A. (ora Veneto Acque S.p.A.), Vesta S.p.A. (ora Veritas S.p.A.) e Impresa di Costruzioni Ing. E. Mantovani S.p.A. di realizzare il progetto mediante concorso di capitali privati procedendo con il sistema del Project Financing. Con delibera della Giunta Regionale Veneto 06.02.2004, n. 282 è stato approvato l'Avviso di Selezione per l'avvio delle procedure di ricerca del soggetto promotore in relazione alla progettazione, realizzazione e gestione del Progetto Integrato Fusina - Project Financing.

In esito alla procedura di licitazione privata europea, con D.G.R. 28.06.2005, n. 1562 è stata affidata all'A.T.I. (Veneto Acque S.p.A., Vesta S.p.A., Impresa di Costruzioni Ing. E. Mantovani S.p.A.) la concessione della progettazione definitiva ed esecutiva, la realizzazione e la gestione del Progetto Integrato Fusina. Successivamente l'A.T.I. ha provveduto a trasformarsi nella società di progetto S.I.F.A. - Sistema Integrato Fusina Ambiente - Società Consortile per Azioni.

Il 06 luglio 2005 il Presidente della Giunta Regionale ha firmato il "Contratto per l'affidamento e la disciplina della concessione di costruzione e gestione del Progetto Integrato Fusina" con il Concessionario S.I.F.A. S.C.p.A., Società deputata alla riqualificazione ambientale del Sito di Interesse Nazionale di Venezia - Porto Marghera ed alla salvaguardia dell'ecosistema lagunare attraverso le operazioni di bonifica, trattamento ed allocazione dei fanghi e terre inquinate, trattamento dei reflui industriali derivanti dalle attività degli stabilimenti produttivi insediati all'interno del S.I.N. ed intervenendo nella fase finale della depurazione dei reflui civili consentendo la riduzione di utilizzo di risorse idriche con la fornitura di acque di riuso per scopi industriali.

1.2 Impegno della Direzione

S.I.F.A. S.C.p.A. opera in uno scenario caratterizzato da una crescente complessità e da rapidi cambiamenti. La capacità di governare la propria operatività, adottando presidi organizzativi idonei a censire, prevenire e monitorare costantemente le varie tipologie di rischio assunte, assume, pertanto, un'importanza fondamentale.

Per quanto sopra, l'impegno della Direzione si ispira ad una gestione aziendale sana e prudente, dotata di un insieme di regole, procedure e i strutture organizzative (sistema dei controlli interni) che mirano ad assicurare il raggiungimento di molteplici obiettivi:

- il rispetto delle strategie aziendali;
- il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;
- la salvaguardia del valore delle attività;
- la protezione dalle perdite;
- l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la conformità delle operazioni con la normativa e le disposizioni interne.

Nell'ambito di una gestione sana e prudente, pertanto, assume importanza fondamentale l'identificazione dei rischi connessi con l'operatività aziendale, con l'obiettivo di dotarsi di misure idonee a contenerli quanto più possibile.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii. ha ampliato il novero dei rischi di cui sopra. Detto decreto, infatti, modifica la posizione della responsabilità della Società nel caso in cui i suoi soggetti apicali (o a loro sottoposti) commettano determinati reati, nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

Tale circostanza ha quindi richiesto alla Direzione un adeguamento del sistema dei controlli che tenesse opportunamente conto di detta variabile nella definizione dei profili di rischio.

La Direzione di S.I.F.A. S.C.p.A. si è impegnata ad adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo calibrato sui "rischi reato" cui è esposta concretamente la Società, al fine di impedire la commissione di determinati illeciti attraverso la fissazione di regole di condotta. Detto Modello, progettato facendo riferimento alle Linee Guida predisposte da Confindustria, adempie ad una funzione preventiva e costituisce altresì il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

L'impegno della Direzione, infine, è volto alla divulgazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'interno dell'organizzazione, al suo costante aggiornamento in relazione all'evoluzione normativa ed allo sviluppo del "business" di riferimento.

2 IL QUADRO NORMATIVO: IL D. LGS. N. 231/2001

2.1 La responsabilità amministrativa da reato

L'8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto legislativo n. 231 (nel prosieguo "D. Lgs. n. 231/2001" o "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono risultati coinvolti funzionari della Comunità europea o degli Stati membri ed, infine, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con detto Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti per specifiche tipologie di reato commesse, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone fisiche.

Quanto sopra rappresentato finisce per delineare una tipologia di responsabilità definibile in termini osservativi come "mista", stante la coesistenza di caratteristiche afferenti alla responsabilità penale ed amministrativa e l'adozione del sistema processuale penale ai fini dell'accertamento e della conseguente irrogazione della sanzione.

Il D. Lgs. n. 231/2001 da una parte impone un rigido schema repressivo, dall'altro prevede una sensibile attenuazione di detto rigore per l'ente che risulti dotato di idoneo ed efficace sistema di prevenzione dei reati c.d. "presupposto". In tale maniera trova incentivazione l'approntamento di un'organizzazione interna all'ente in grado di prevenire le condotte delittuose dalle quali discende la responsabilità in argomento. All'ente, infatti, non potrà essere attribuita responsabilità alcuna se prova di avere adottato le misure, indicate dallo stesso legislatore, considerate idonee a fini preventivi.

Le condizioni essenziali per la configurabilità della responsabilità "amministrativa" dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 sono:

- la commissione di un reato (presupposto) a cui la norma riconduca la responsabilità all'ente medesimo;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- l'autore del reato, ovvero colui che origina con la sua condotta la responsabilità "amministrativa" dell'ente nel quale o per il quale opera sia un:
 - Soggetto in posizione apicale;
 - Soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza.

Per quanto sopra, la responsabilità dell'ente risulta derivare dalla commissione, da parte di soggetti ad esso appartenenti, di reati tassativamente (c.d. "numerus clausus") indicati nel D. Lgs. n. 231/2001 ossia, in ordine a quanto disposto all'art. 2 della predetta norma, qualora la responsabilità del medesimo sia prevista da altra legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Il D. Lgs. n. 231/2001, pertanto, opera sotto il profilo soggettivo una differenziazione della disciplina afferente al criterio di imputazione della responsabilità a seconda che il reato sia commesso da un Soggetto in posizione apicale piuttosto che da un Soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza. Nel primo caso è prevista un'inversione dell'onere della prova a carico dell'ente, il quale "non risponde se prova" di avere adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del reato da parte del Soggetto in posizione apicale, un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (rif. art. 6, comma 1, lett. a). In aggiunta, l'ente:

- ha l'onere di dimostrare di aver affidato ad un organismo dello stesso il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo (rif. art. 6, comma 1, lett. b);
- è chiamato a:
 - provare che il Soggetto in posizione apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo preventivamente adottato (rif. art. 6, comma 1, lett. c);
 - dimostrare che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (rif. art. 6, comma 1, lett. d).

Al contrario, per l'ipotesi in cui il reato sia commesso da Soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza il disposto di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 231/2001 non configura inversione alcuna dell'onere della prova, di fatto, radicando in capo alla pubblica accusa la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In ragione di quanto previsto all'art. 5, comma 2 del D. Lgs. n. 231/2001, l'ente non risponde se il Soggetto in posizione apicale e/o il Soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza risultano aver agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il sopra richiamato art. 7, infine, al comma 4, definisce i requisiti dell'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo richiedendo:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando vengano rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'ente è responsabile anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile ed anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (rif. art. 8, comma 1, lett. a) e b).

2.2 Il catalogo dei reati e l'apparato sanzionatorio

2.2.1 Il catalogo dei reati

In ragione di successivi interventi legislativi il catalogo dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, intesi come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, ha trovato progressivo ampliamento nel tempo. Allo stato le fattispecie di reato suscettibili di configurare in capo ad un ente detta responsabilità, se commesse nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b), trovano la seguente elencazione:

- *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* (rif. art. 24);
- *Delitti informatici e trattamento illecito di dati* (rif. art. 24-bis);
- *Delitti di criminalità organizzata* (rif. art. 24-ter);
- *Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio* (rif. art. 25);
- *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento* (rif. art. 25-bis);
- *Delitti contro l'industria e il commercio* (rif. art. 25-bis.1);
- *Reati societari* (rif. art. 25-ter);
- *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico* (rif. art. 25-quater);
- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (rif. art. 25-quater.1);
- *Delitti contro la personalità individuale* (rif. art. 25-quinquies);
- *Abusi di mercati* (rif. art. 25-sexies);
- *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro* (rif. art. 25-septies);
- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio* (rif. art. 25-octies);
- *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti* (rif. art. 25-octies.1);
- *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (rif. art. 25-novies);
- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (rif. art. 25-decies);
- *Reati ambientali* (rif. art. 25-undecies);
- *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (rif. art. 25-duodecies);
- *Razzismo e xenofobia* (rif. art. 25-terdecies);
- *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati* (rif. art. 25-quaterdecies);
- *Reati tributari* (rif. art. 25-quinquiesdecies);
- *Contrabbando* (rif. art. 25-sexiesdecies);
- *Delitti contro il patrimonio culturale* (art. 25-septiesdecies);
- *Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici* (art. 25-duodevicies).

La responsabilità può essere sancita anche in relazione ai reati transnazionali di cui all'art. 10 delle legge 16 marzo 2006, n. 146 recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*” (reati associativi, intralcio alla giustizia, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina) e dal D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

2.2.2 L'apparato sanzionatorio

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede a carico dell'ente, nei confronti del quale sia stata accertata la responsabilità amministrativa (rif. art. 9):

- la sanzione pecuniaria;

- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Tali sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale.

In caso di condanna dell'ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto ed attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Nel determinare l'entità della singola quota il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Il valore di ogni quota è compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, la riduzione della sanzione pecuniaria può essere quantificata da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero se è stato adottato e reso operativo un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive si applicano "in aggiunta" alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- gravi indizi di responsabilità dell'ente (rif. art. 45);
- concreto pericolo che vengano commessi reati della stessa specie (rif. art. 45);
- profitto di rilevante entità conseguito dall'ente in conseguenza del reato (rif. art. 13);
- reiterazione del reato (rif. art. 13).

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/2001 sono:

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

Le sanzioni interdittive:

- sono normalmente temporanee (hanno una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore 2 anni¹), ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi;
- possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- non si applicano, tuttavia, qualora l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
 - abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
 - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede inoltre altre due sanzioni:

- la confisca, che è sempre disposta con la sentenza di condanna e che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato;

¹ A 7 anni, a seguito dell'aggravio delle sanzioni interdittive previsto dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, con riferimento alle fattispecie di reato di cui all'art. 25, commi 2 e 3 del D. Lgs. n. 231/2001.

- la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'ente. In particolare:

- in forza dell'art. 53, il Giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto medesimo;
- in forza dell'art. 54, il Giudice può disporre, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o delle 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 dello Stato.

2.3 La responsabilità dell'ente e le vicende modificative

Il D. Lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda; sancisce la regola che, nel caso di *“trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto”*. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, il D. Lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponda dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Nel caso di scissione parziale, invece, è previsto che resti 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 terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti ai quali è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce che il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2.4 Le caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è un documento che:

- descrive la normativa di riferimento, vale a dire il D. Lgs. n. 231/2001 ed i requisiti di efficacia dello stesso Modello;
- elenca, in via generale, i reati la cui eventuale commissione può condurre all'accertamento della responsabilità della Società ed alle conseguenti sanzioni;
- descrive la struttura dell'ente;
- precisa, con particolare riferimento all'attività dell'ente, le aree sensibili alla possibile, per quanto non voluta, commissione di illeciti;
- indica la pluralità di misure organizzative e di controllo che vengono attuate per prevenire la commissione dei reati come sopra valutati a rischio;
- si distingue dal Codice Etico, che indica i principi etici ed i valori cui l'ente ispira la propria attività;
- è aggiornato all'introduzione della normativa per la *“Tutela delle Segnalazioni”* di cui alla Legge 30 novembre 2017, n. 179 e ss.mm.ii..

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo opera quale esimente della responsabilità dell'ente solo se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

Il D. Lgs. n. 231/2001, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche ed i contenuti del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale ed alcuni elementi essenziali di contenuto.

Come sinteticamente anticipato al precedente paragrafo [2.1](#), ai sensi dell'art. 7, comma 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'efficace attuazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo richiede:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso nel caso siano scoperte significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso.

Il D. Lgs. n. 231/2001 fornisce altresì le indicazioni necessarie ai fini della corretta adozione ed attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. In particolare:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie dell'ente idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI S.I.F.A. S.C.P.A.

3.1 L'attività di S.I.F.A. S.C.p.A.

S.I.F.A S.C.p.A., è una Società Consortile per Azioni costituita in data 01/07/2005, iscritta al Registro delle Imprese presso la Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Venezia Rovigo al n. 03628140273, con Numero REA VE - 324380, avente per oggetto sociale: *“tutte le attività finalizzate alla redazione della progettazione definitiva ed esecutiva, nonché la costruzione e gestione anche funzionale ed economica degli interventi da realizzarsi mediante finanza di progetto, in relazione alla concessione del complesso denominato Progetto Integrato Fusina - proposta P.I.F. (PIF) costituito fra le altre dalle seguenti opere: moduli di post trattamento dei reflui A e dei reflui B; condotte di adduzione per il riuso dei reflui A e di trasferimento dei reflui B, la fitodepurazione dei reflui A, la condotta di scarico a mare, nonché la progettazione costruzione e gestione delle opere di cui sopra, oltre ad eventuali altre contrattualmente definite”*, attuato con lo svolgimento delle attività descritte al paragrafo [1.1](#).

3.2 Definizioni

SIFA o Società o Azienda	S.I.F.A. S.C.p.A., con sede legale in Venezia (Marghera) Via delle Industrie n. 17/A, Codice Fiscale/Numero di iscrizione al Registro delle Imprese presso la Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Venezia Rovigo 03628140273, Partita IVA 0328140273, Numero REA VE - 324380
D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii. recante <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”</i>
Modello 231 o Modello	Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, così come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001
Organismo di Vigilanza o OdV	L'organismo, previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231
Soggetto/i in posizione apicale	Persona/e che riveste/rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia

	finanziaria e funzionale, nonché persona/e che esercita/esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa
Soggetto/i sottoposto/i all'altrui direzione o vigilanza	Persona/e sottoposta/e alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti in posizione apicale
Codice Etico	Codice comportamentale che individua i principi generali e le regole di comportamento a cui devono conformarsi tutti i Destinatari. Disciplina le condotte rilevanti sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente l'attività della Società e di indirizzarne lo svolgimento.
Codice Disciplinare	Documento che trova applicazione ai dipendenti della Società ed al personale operante in distacco presso la medesima, a regolamentazione dei doveri, dei doveri ed, appunto, della disciplina a cui i medesimi sono tenuti.
Whistleblowing	A seguito dell'introduzione della Legge 30 novembre 2017, n. 179, nella parte in cui disciplina la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti o violazioni del Modello 231 nel settore privato, la Società ha implementato un dedicato sistema per le segnalazioni.

3.3 La funzione del Modello 231

Il Modello 231, adottato sulla base delle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, costituisce, a tutti gli effetti, regolamento interno di SIFA. Si pone pertanto come configurazione di un sistema strutturato e organico di procedure organizzative, gestionali e di controllo, finalizzato:

- a prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- a rendere più efficace il sistema dei controlli adottato dalla Società.

Più in generale, Il Modello 231 si assume le caratteristiche di fondamentale strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutte le parti interessate (fornitori, clienti, partner commerciali, etc.), chiamate ad adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui si ispira SIFA nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Le previsioni contenute nel Modello 231 mirano, pertanto, all'affermazione ed alla diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità, come presupposto indispensabile per un successo economico duraturo: nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società.

Il Modello 231 è finalizzato inoltre alla diffusione di una cultura del controllo che deve caratterizzare tutte le fasi decisionali ed operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza nell'adozione di misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività di impresa e ad assicurare il costante rispetto delle disposizioni normative di riferimento, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio. In particolare, l'obiettivo di un'organizzazione d'impresa idonea a prevenire la commissione di reati è perseguito intervenendo sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni, sui controlli preventivi e sui flussi di informazione.

Per tutto quanto sopra rappresentato, il Modello 231 intende pertanto assicurare un sistema di regole, divieti e controlli idoneo a prevenire i comportamenti illeciti esplicitati nel prosieguo (rif. paragrafo [4.1](#)).

3.4 Le linee Guida di riferimento

Nella predisposizione del Modello 231, SIFA si è ispirata alle *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231”* redatte da CONFINDUSTRIA.

3.5 I principi ispiratori del Modello 231

La predisposizione del Modello 231, quale condizione essenziale per un'adeguata organizzazione preventiva, ha considerato la mappatura dei Processi sensibili e delle Operazioni a rischio, ossia di quelle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Quanto sopra altresì al fine di provvedere:

- all'attribuzione ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- alla trasparenza e alla tracciabilità di ogni operazione significativa nell'ambito delle Operazioni a rischio di commissione dei reati e la conseguente possibilità di verifica *ex post* dei comportamenti aziendali;
- all'attribuzione ad un organismo di controllo indipendente (Organismo di Vigilanza) di specifici compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo;
- alla diffusione nell'impresa di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello ed al coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nella loro attuazione;
- all'esigenza di verificare "sul campo" il corretto funzionamento del Modello, procedendo ad un aggiornamento periodico dello stesso sulla base delle indicazioni emergenti dall'esperienza applicativa.

4 LA STRUTTURA DEL MODELLO 231

Il Modello 231 si compone:

- della presente **Parte Generale**;
- di una **Parte Speciale**, suddivisa in dedicate "*Sezioni*" per ciascuna categoria tipologica di reati potenzialmente riconducibile al contesto inerente aziendale.

4.1 Il Risk Assessment e le fattispecie di reato potenzialmente rilevanti per la Società

Per quanto concerne l'effettuata valutazione dei rischi inerenti potenziali e residui di commissione di reati associabili, in linea di principio, alle proprie attività caratteristiche, la Società ha osservato e seguito, in termini metodologici e sistematici, i contenuti dell'elaborato documentale denominato "*Metodologia di Risk Assessment*", agli atti della stessa.

Posto quanto sopra indicato, in sintesi ed alla luce delle informazioni acquisite tramite interviste, esame dei documenti contrattuali, dell'organigramma e del mansionario aziendale, nonché dei poteri conferiti a soggetti apicali (amministratori), la Società ha operato:

- la mappatura delle *Aree Organizzative/Funzionali* aziendali a potenziale rischio-reato;
- l'identificazione dei *Processi sensibili*, delle *Operazioni a rischio reato* di riferimento ed i potenziali *reati associabili/fattispecie di reato*;
- la valutazione della *rischiosità inerente potenziale* delle *Operazioni a rischio reato* riferite ai *Processi sensibili*;
- la valorizzazione dell'eventuale attività di "*Regolamentazione*" (Regolamenti, Procedure, Protocolli di condotta, etc.) a mitigazione (e/o controllo) del rischio inerente potenziale;
- la valutazione della *rischiosità inerente residua* delle *Operazioni a rischio reato* riferite ai *Processi sensibili*.

In ragione di detta valutazione², per la Società i reati che in linea di principio potrebbero risultare a rischio di commissione trovano la seguente generale elencazione espositiva:

- **quanto ai reati presupposto ex art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001** "*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*" si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea* (art. 316-bis c.p.);

² la cui declinazione di dettaglio, comprensiva della puntuale indicazione dei reati presupposto, della valorizzazione della rischiosità inerente potenziale/residua e dell'indicazione delle attività di Regolamentazione a fini di mitigazione/controllo di detta rischiosità, viene argomentata descrittivamente nelle singole e dedicate "*Sezioni*" in cui risulta articolata la Parte Speciale del presente Modello.

- *Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea* (art. 316-ter c.p.);
- *Frode nelle pubbliche forniture* (art. 356 c.p.);
- *Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea* (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche* (art. 640-bis c.p.);
- *Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico* (art. 640-ter c.p.);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001** “*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria* (art. 491-bis c.p.);
 - *Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico* (art. 615-ter c.p.);
 - *Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici* (art. 615-quater c.p.);
 - *Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico* (art. 615-quinquies c.p.);
 - *Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche* (art. 617-quater c.p.);
 - *Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche* (art. 617-quinquies c.p.);
 - *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici* (art. 635-bis c.p.);
 - *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità* (art. 635-ter c.p.);
 - *Danneggiamento di sistemi informatici o telematici* (art. 635-quater c.p.);
 - *Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità* (art. 635-quinquies c.p.);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001** “*Delitti di criminalità organizzata*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Associazione per delinquere* (art. 416 c.p.) [ad esclusione del sesto comma];
 - *Associazione per delinquere* (art. 416 c.p.) [sesto comma];
 - *Associazioni di tipo mafioso anche straniere* (416-bis c.p.);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001** “*Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Peculato* (art. 314 c.p.);
 - *Peculato mediante profitto dell'errore altrui* (art. 316 c.p.);
 - *Concussione* (art. 317 c.p.);
 - *Corruzione per l'esercizio della funzione* (art. 318 c.p.);
 - *Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio* (art. 319 c.p.);
 - *Circostanze aggravanti* (art. 319-bis c.p.);
 - *Corruzione in atti giudiziari* (art. 319-ter c.p.);
 - *Induzione indebita a dare o promettere utilità* (319-quater c.p.);
 - *Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio* (art. 320 c.p.);
 - *Pene per il corruttore* (art. 321 c.p.);
 - *Istigazione alla corruzione* (art. 322 c.p.);
 - *Abuso d'ufficio* (art. 323 c.p.);
 - *Traffico di influenze illecite* (art. 346-bis c.p.);

- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-bis del D. Lgs. n. 231/2001** “*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati* (art. 459 c.p.);
 - *Uso di valori di bollo contraffatti o alterati* (art. 464 c.p.);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001** “*Reati societari*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *False comunicazioni sociali* (art. 2621 c.c.);
 - *Fatti di lieve entità* (art. 2621 bis c.c.);
 - *Impedito controllo* (art. 2625, secondo comma c.c.);
 - *Indebita restituzione di conferimenti* (art. 2626 c.c.);
 - *Illegale ripartizione degli utili e delle riserve* (art. 2627 c.c.);
 - *Operazioni in pregiudizio dei creditori* (art. 2629 c.c.);
 - *Formazione fittizia del capitale* (art. 2632 c.c.);
 - *Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori* (art. 2633 c.c.);
 - *Corruzione tra privati* (2635 c.c.);
 - *Istigazione alla corruzione tra privati* (art. 2635-bis c.c.);
 - *Illecita influenza sull'assemblea* (art. 2636 c.c.);
 - *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza* (art. 2638 c.c.);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-quinquies del D. Lgs. n. 231/2001** “*Delitti contro la personalità individuale*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù* (art. 600 c.p.);
 - *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro* (art. 603-bis c.p.);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-septies del 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*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Omicidio colposo* (art. 589 c.p.);
 - *Lesioni personali colpose* (art. 590 c.p.);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-octies del D. Lgs. n. 231/2001** “*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Ricettazione* (art. 648 c.p.);
 - *Riciclaggio* (art. 648-bis c.p.);
 - *Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* (art. 648-ter c.p.);
 - *Autoriciclaggio* (art. 648-ter 1 c.p.);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-octies.1 del D. Lgs. n. 231/2001** “*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti* (art. 493-ter c.p.);
 - *Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale* (art. 640-ter c.p.);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-novies del D. Lgs. n. 231/2001** “*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:

- *Abusiva duplicazione contenuta in supporti non contrassegnati dalla SIAE* (art. 171-bis, comma 1, Legge n. 633/1941);
- *Riproduzione, trasferimento su altro supporto del contenuto di una banca dati* (art. 171-bis, comma 2, Legge n. 633/1941);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-decies del D. Lgs. n. 231/2001** “*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Reato di induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria* (art. 377-bis c.p.);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-undecies del D. Lgs. n. 231/2001** “*Reati ambientali*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Inquinamento ambientale* (art. 452-bis c.p.);
 - *Disastro ambientale* (art. 452-quater c.p.);
 - *Delitti colposi contro l’ambiente* (art. 452-quinquies c.p.);
 - *Circostanze aggravanti* (art. 452-octies c.p.);
 - *Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti* (art. 452-quaterdecies c.p.);
 - *Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette* (art. 727-bis c.p.);
 - *Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto* (art. 733-bis c.p.);
 - *Scarichi di acque reflue industriali - Sanzioni penali* (art. 137, D. Lgs. n. 152/2006);
 - *Attività di gestione di rifiuti non autorizzata* (art. 256, D. Lgs. n. 152/2006);
 - *Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee* (Bonifica dei siti - art. 257, D. Lgs. n. 152/2006);
 - *Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari* (art. 258, D. Lgs. n. 152/2006);
 - *Traffico illecito di rifiuti* (art. 259, D. Lgs. n. 152/2006);
 - *Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti* (art. 260-bis, D. Lgs. n. 152/2006)³;
 - *Sanzioni per superamento valori limite di emissione* (art. 279, D. Lgs. n. 152/2006);
 - *Cessazione e riduzione dell’impiego delle sostanze lesive* (art. 3, Legge n. 549/1993);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-duodecies del D. Lgs. n. 231/2001** “*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. n. 286/1998);
- **quanto ai reati presupposto ex art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. n. 231/2001** “*Reati tributari*” si indicano, in termini meramente potenziali, le seguenti fattispecie associabili:
 - *Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti* (art. 2, comma 1, comma 2 e comma 2-bis, D. Lgs. n. 74/2000);
 - *Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici* (art. 3, D. Lgs. n. 74/2000);
 - *Dichiarazione infedele* (art. 4, D. Lgs. n. 74/2000);
 - *Omessa dichiarazione* (art. 5, D. Lgs. n. 74/2000);
 - *Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti* (art. 8, D. Lgs. n. 74/2000);
 - *Occultamento o distruzione di documenti contabili* (art. 10, D. Lgs. n. 74/2000);
 - *Indebita compensazione* (art. 10-quater, D. Lgs. n. 74/2000);
 - *Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte* (art. 11, D. Lgs. n. 74/2000).

³ Norma abrogata. Si ritengono comunque di rilievo le ipotesi afferenti alla certificazione analitica (applicazione art. 483 c.p.).

4.1.1 Il Contesto inerente aziendale: categorie tipologiche di reati e Processi sensibili

Per ciascuna categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001 riconducibile al contesto inerente aziendale, in ragione della vigente struttura organizzativa (organigramma e mansionario) della Società, viene di seguito riportato un prospetto rappresentativo delle *Aree Organizzative/Funzionali* interessate e dei *Processi sensibili* individuati.

Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001	
<i>Art. 24</i>	
<i>Delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Governance (GOV)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
<i>Acquisizione e gestione di finanziamenti pubblici</i>	
<i>Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area Amministrazione e Finanza (ATEC)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
<i>Acquisizione e gestione di finanziamenti pubblici</i>	
<i>Adempimenti verso l'Amministrazione finanziaria</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area Tecnica (ATEC)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area gestione Molo Sali (MS)</i>	
Processo sensibile	
<i>Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali</i>	
Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001	
<i>Art. 24-bis</i>	
<i>Delitti informatici e trattamento illecito di dati</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Governance (GOV)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area Amministrazione e Finanza (AAF)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area Tecnica (ATEC)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area gestione Molo Sali (MS)</i>	
Processo sensibile	
<i>Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area gestione dati e Albo Gestori Ambientali (ANGA)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	



Modello 231 - Parte Generale
D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.

Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001	
Art. 24-ter	
Delitti di criminalità organizzata	
Area Organizzativa/Funzionale	
Governance (GOV)	
Processo sensibile	
Gestione e sviluppo della concessione	
Acquisizione e gestione di finanziamenti pubblici	
Acquisizione e gestione di finanziamenti con enti privati	
Acquisizione consulenze e prestazioni professionali	
Gestione posizioni assicurative e garanzie fideiussorie	
Gestione delle risorse umane	
Area Organizzativa/Funzionale	
Area Amministrazione e Finanza (AAF)	
Processo sensibile	
Gestione e sviluppo della concessione	
Acquisizione e gestione di finanziamenti pubblici	
Area Organizzativa/Funzionale	
Area Tecnica (ATEC)	
Processo sensibile	
Gestione e sviluppo della concessione	
Area Organizzativa/Funzionale	
Area gestione Molo Sali (MS)	
Processo sensibile	
Esecuzione servizio presso Cassa di Comata Molo Sali	
Area Organizzativa/Funzionale	
Area gestione dati e Albo Gestori Ambientali (ANGA)	
Processo sensibile	
Gestione e sviluppo della concessione	

Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001	
Art. 25	
Delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	
Area Organizzativa/Funzionale	
Governance (GOV)	
Processo sensibile	
Gestione e sviluppo della concessione	
Acquisizione e gestione di finanziamenti pubblici	
Sottoscrizione e presidio consulenze e prestazioni professionali	
Gestione rapporti istituzionali e promozione commerciale	
Legale e contenzioso	
Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali	
Area Organizzativa/Funzionale	
Area Amministrazione e Finanza (AAF)	
Processo sensibile	
Gestione e sviluppo della concessione	
Acquisizione e gestione di finanziamenti pubblici	
Gestione rapporti istituzionali e promozione commerciale	
Adempimenti verso l'Amministrazione finanziaria	
Area Organizzativa/Funzionale	
Area Tecnica (ATEC)	
Processo sensibile	
Gestione e sviluppo della concessione	
Area Organizzativa/Funzionale	
Area gestione Molo Sali (MS)	
Processo sensibile	
Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali	



Modello 231 - Parte Generale
D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.

Area Organizzativa/Funzionale
<i>Area gestione dati ed Albo Gestori Ambientali (ANGA)</i>
Processo sensibile
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>
Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001
<i>Art. 25-bis</i>
<i>Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Governance (GOV)</i>
Processo sensibile
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Area gestione Molo Sali (MS)</i>
Processo sensibile
<i>Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali</i>
Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001
<i>Art. 25-ter</i>
<i>Reati societari</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Governance (GOV)</i>
Processo sensibile
<i>Bilancio civilistico</i>
<i>Bilancio civilistico - Gestione operazioni ordinarie</i>
<i>Bilancio civilistico - Gestione operazioni straordinarie</i>
<i>Gestione dei rapporti istituzionali e promozione commerciale</i>
<i>Legale e contenzioso</i>
<i>Gestione dei sistemi Qualità Ambiente e Sicurezza</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Area Amministrazione e Finanza (AAF)</i>
Processo sensibile
<i>Bilancio civilistico</i>
<i>Bilancio civilistico - Gestione operazioni ordinarie</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Area Tecnica (ATEC)</i>
Processo sensibile
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Area gestione Molo Sali (MS)</i>
Processo sensibile
<i>Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali</i>
Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001
<i>Art. 25-quinquies</i>
<i>Delitti contro la personalità individuale</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Governance (GOV)</i>
Processo sensibile
<i>Gestione delle risorse umane</i>
Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001
<i>Art. 25-septies</i>
<i>Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Governance (GOV)</i>



Modello 231 - Parte Generale
D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.

Processo sensibile
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Area Tecnica (ATEC)</i>
Processo sensibile
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Area gestione Molo Sali (MS)</i>
<i>Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali</i>

Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001	
<i>Art. 25-octies</i>	
<i>Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Governance (GOV)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
<i>Acquisizione e gestione di finanziamenti pubblici</i>	
<i>Sottoscrizione e presidio consulenze e prestazioni professionali</i>	
<i>Gestione rapporti istituzionali e promozione commerciale</i>	
<i>Gestione posizioni assicurative e garanzie fideiussorie</i>	
<i>Legale e contenzioso</i>	
<i>Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali</i>	
<i>Gestione dei sistemi Qualità Ambiente e Sicurezza</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area Amministrazione e Finanza (AAF)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
<i>Acquisizione e gestione di finanziamenti pubblici</i>	
<i>Gestione rapporti istituzionali e promozione commerciale</i>	
<i>Adempimenti verso l'Amministrazione finanziaria</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area Tecnica (ATEC)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area gestione Molo Sali (MS)</i>	
Processo sensibile	
<i>Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area gestione dati ed Albo Gestori Ambientali (ANGA)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	

Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001	
<i>Art. 25-octies.1</i>	
<i>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Governance (GOV)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area Amministrazione e Finanza (AAF)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	

Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001	
---	--

<i>Art. 25-novies</i>	
<i>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Governance (GOV)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area Amministrazione e Finanza (AAF)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area Tecnica (ATEC)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area gestione Molo Sali (MS)</i>	
Processo sensibile	
<i>Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area gestione dati ed Albo Gestori Ambientali (ANGA)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	

Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001	
<i>Art. 25-decies</i>	
<i>Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Governance (GOV)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area gestione Molo Sali (MS)</i>	
Processo sensibile	
<i>Esecuzione servizio presso Cassa di Colmata Molo Sali</i>	

Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001	
<i>Art. 25-undecies</i>	
<i>Reati ambientali</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Governance (GOV)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area Tecnica (ATEC)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	
Processo sensibile	
<i>Impiantistica sperimentale</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area gestione Molo Sali (MS)</i>	
Processo sensibile	
<i>Esecuzione Servizio presso Cassa di colmata Molo Sali</i>	
Area Organizzativa/Funzionale	
<i>Area gestione dati ed Albo Gestori Ambientali (ANGA)</i>	
Processo sensibile	
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>	

Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001
<i>Art. 25-duodecies</i>
<i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Governance (GOV)</i>
Processo sensibile
<i>Gestione e sviluppo della concessione</i>

Categoria tipologica di reati ex D. Lgs. n. 231/2001
<i>Art. 25-quinquiesdecies</i>
<i>Reati tributari</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Governance (GOV)</i>
Processo sensibile
<i>Bilancio civilistico - attività amministrativo-contabili</i>
<i>Bilancio civilistico - operazioni straordinarie</i>
Area Organizzativa/Funzionale
<i>Area Amministrazione e Finanza (AAF)</i>
Processo sensibile
<i>Bilancio civilistico - attività amministrativo-contabili</i>
<i>Bilancio civilistico - operazioni straordinarie</i>

Il maggior grado di dettaglio afferente a:

- *Operazioni a rischio* (rif. attività a rischio potenzialmente idonee a concretizzare la commissione di reati presupposto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001);
- *Funzione/i Responsabile/i;*
- *Funzione/i coinvolta/e nell'esecuzione;*
- *Reati presupposto;*
- *Valori di rischio inerente potenziale* (rif. "RIP") e *Valori di rischio inerente residua* (rif. "RIR" a seguito dell'applicazione dell'attività di Regolamentazione adottata);
- *Regolamentazione* (rif "REG", presidi e protocolli di condotta a mitigazione del valore di Rischio Inerente Potenziale esitato);

trova invece puntuale declinazione nelle specifiche "Sezioni" che articolano la *Parte Speciale* del presente Modello ed alle quali, a tal fine, si opera espresso rimando.

4.2 Il rapporto tra Modello 231 e Codice Etico

Con delibera del Consiglio di Amministrazione SIFA ha adottato il Codice Etico, strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello 231.

Il Codice Etico contiene i principi di comportamento ed i valori etici basilari cui si ispira SIFA nel perseguimento dei propri obiettivi; tali principi devono trovare osservanza da tutti coloro che interagiscono con la Società.

Il Codice Etico va considerato come fondamento essenziale del Modello 231, giacché le disposizioni contenute in quest'ultimo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un "corpus" sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura orientata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato nei suoi contenuti, è accluso al Modello 231 e ne costituisce parte integrante ed essenziale.

4.3 Il sistema di governo della Società e l'assetto organizzativo

Il presente Modello supporta le scelte organizzative effettuate dalla Società in tema di gestione e governo della stessa. La sua struttura si ispira al principio secondo cui dotarsi di un sistema di regole di governo societario assicura, contemporaneamente, maggiori livelli di trasparenza, affidabilità e più elevati standard di efficienza.

Sono organi della Società:

- l'Assemblea dei Soci;

- il Consiglio di Amministrazione;
- Il Collegio Sindacale (se previsto);
- La società di revisione contabile (“Revisore”).

Ai fini dell’attuazione del presente Modello riveste fondamentale importanza l’assetto organizzativo di SIFA, in base al quale vengono individuate le *Aree Organizzative/Funzionali* fondamentali, le rispettive competenze e le principali responsabilità attribuite.

4.4 L’Assemblea dei Soci

L’Assemblea dei Soci è presieduta, ai sensi di Statuto, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in sua assenza, dalla persona designata dagli intervenuti.

L’Assemblea ordinaria delibera, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 2634 c.c., sulle materie ad essa riservate dalla legge o dallo Statuto sociale all’art. 16, comma 16.1, lett. a) e comma 16.2, lett. b), c), d), e), f), g), h), i) e l).

L’Assemblea straordinaria delibera, ai sensi e per gli effetti dell’art. 2635 c.c., relativamente a quanto previsto dallo Statuto sociale all’art. 17, comma 17.1, lett. a), b) e c).

4.5 Il Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da non meno di 3 (tre) e non più di 7 (sette) membri, scelti anche tra non Soci.

Spetta all’Assemblea ordinaria provvedere alla determinazione del numero dei membri dell’organo amministrativo. Gli amministratori durano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili.

La cessazione degli amministratori per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il nuovo organo amministrativo è stato ricostituito.

Il numero degli amministratori può essere aumentato con deliberazione dell’Assemblea, nel rispetto del limite massimo di cui sopra, anche nel corso della durata in carica del Consiglio di Amministrazione; gli amministratori in tale sede nominati scadono insieme con quelli in carica all’atto della loro nomina.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta, ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento e l’attuazione degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo Statuto riservano in modo tassativo all’Assemblea. I poteri di amministrazione della Società sono attribuiti agli amministratori in via congiunta tra loro. Il Consiglio può delegare, anche parzialmente, le proprie attribuzioni ad uno o più Consiglieri di Amministrazione. Una delega non esclude le altre ed il Consiglio ne determinerà l’estensione.

Può altresì deliberare la nomina, al di fuori dei suoi membri, di procuratori speciali per singoli affari o per categorie di affari, precisandone poteri e compensi.

Il Consiglio di Amministrazione, nella prima adunanza successiva alla sua nomina, elegge tra i propri membri, un Presidente, ove non vi abbia provveduto l’Assemblea.

Il Consiglio, ove non vi abbia provveduto l’Assemblea, elegge tra i propri membri, un Vicepresidente con funzioni di vicario; può inoltre nominare un segretario, scelto anche tra persone estranee al Consiglio.

Al Vicepresidente, in caso di assenza e/o impedimento del Presidente, spetteranno le funzioni di Presidente.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi, anche in giudizio.

In caso di Sua assenza o impedimento la rappresentanza spetta al Vicepresidente e, in subordine a un Consigliere preventivamente designato dal Presidente.

La firma di chi sostituisce il Presidente fa fede di fronte ai terzi dell’assenza o dell’impedimento del Presidente. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione la rappresentanza della Società può essere attribuita anche agli Amministratori, nei limiti delle deleghe e delle funzioni attribuite.

4.6 I destinatari del Modello 231

Le regole contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico trovano applicazione in primo luogo per coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo di SIFA.

Il Modello 231 ed il Codice Etico si applicano, inoltre, a tutti i dipendenti della Società ed, altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a SIFA, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati presupposto.

I destinatari del Modello 231 e del Codice Etico sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni ed i protocolli/presidi di condotta in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

4.7 Adozione, attuazione, aggiornamento e diffusione del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione, anche a fini di aggiornamento, del Modello 231. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) ed all'art. 7, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001, ha la potestà di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento ed all'adeguamento del presente Modello, oltre ad avere il dovere di segnalare in forma scritta e tempestivamente, o quanto meno nella relazione annuale di cui al paragrafo [4.9.1](#), fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza e che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello stesso.

In ogni caso, il Modello 231 deve trovare tempestiva modifica o integrazione da parte dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta, e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati presupposto;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello 231 devono sempre essere sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e comunicate/i all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello 231 sono, quando necessario, modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, che curano altresì le modifiche o le integrazioni alle procedure gestionali e/o operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuove procedure gestionali e/o operative.

4.8 L'Organismo di Vigilanza

4.8.1 Funzione

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, è istituito uno specifico organismo societario (Organismo di Vigilanza, OdV) con il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento, proponendo al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni in tutti i casi in cui, ai sensi del paragrafo [4.7](#), ciò risulti necessario.

I componenti dell'OdV devono essere dotati dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia ed indipendenza indicati nel presente Modello. L'OdV deve svolgere le funzioni ad esso attribuite garantendo la necessaria continuità di azione.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, nonché delle risorse necessarie per vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello, per curarne l'aggiornamento e per effettuare un costante monitoraggio sulle funzionalità del sistema aziendale di prevenzione dei reati ritenuti a rischio rilevante.

Le attività di controllo riguardano sia la corretta assunzione della formazione delle decisioni da parte dell'organo amministrativo al fine della prevenzione dei reati valutati a rischio di commissione, che la vigilanza sulla regolarità degli adempimenti in capo ai soggetti indicati nel Codice Etico della Società.

L'OdV ha libero accesso alla documentazione aziendale inerente il proprio ruolo di controllo ed effettua verifiche periodiche, anche senza preavviso, presso gli uffici ed i luoghi di lavoro della Società per controllare lo stato di attuazione del Modello ed assumere le iniziative, di volta in volta, ritenute maggiormente efficaci.

L'OdV verifica altresì sia lo stato di attuazione delle procedure di prevenzione adottate, sia l'applicazione del Sistema Disciplinare e propone all'organismo amministrativo, ove tale attività non sia già posta in essere, l'avvio dei procedimenti previsti dal Codice Disciplinare.

L'organo amministrativo coinvolge l'OdV nella valutazione degli investimenti attuati al fine di prevenire i reati a rischio di commissione nell'ambito del Modello 231 adottato dalla Società.

In particolare, la Società è consapevole della necessità di evitare che all'eventuale violazione, penalmente rilevante, commessa da soggetti apicali o subordinati possa conseguire la contestazione di responsabilità amministrativa alla Società medesima per essere stata, nel caso, detta violazione commessa nell'interesse della stessa o per avere a questa procurato un oggettivo vantaggio.

4.8.2 Requisiti

Onorabilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono individuati tra soggetti dotati dei requisiti soggettivi di onorabilità, previsti dal D.M. 30 marzo 2000, n. 162, per i membri del Collegio Sindacale di società quotate.

Costituisce in ogni caso causa di ineleggibilità o di decadenza da detto Organismo:

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo ed in ambito giuridico, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni. Ove necessario, l'OdV può avvalersi anche dell'ausilio e del supporto di competenze esterne, per l'acquisizione di peculiari conoscenze specialistiche.

Autonomia ed indipendenza

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia ed indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione. In ogni caso detto Organismo può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, nonché può estendere l'assegnata autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione affinché questo, previa presa d'atto delle fondanti condizioni di necessità e di urgenza, possa operare ratifica.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi i membri che versano nelle suddette situazioni sono tenuti ad informare immediatamente i restanti membri dell'Organismo di

Vigilanza, astenendosi comunque dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione di cui al successivo paragrafo [4.9.1](#).

Continuità di azione

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

4.8.3 Composizione, nomina e permanenza in carica

L'Organismo di Vigilanza è composto in forma collegiale da n. 2 (due) o da n. 3 (tre) membri ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione di SIFA, con provvedimento motivato che dà atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia ed indipendenza previsti. Il Presidente dell'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

A tal fine i candidati esterni sono tenuti ad inviare il loro Curriculum Vitae accompagnato da una dichiarazione nella quale attestano di possedere i requisiti sopra descritti.

Il Consiglio di Amministrazione esamina le informazioni fornite dagli interessati, o comunque a disposizione della Società, al fine di valutare l'effettivo possesso dei requisiti necessari.

All'atto dell'accettazione della carica i membri dell'Organismo di Vigilanza, presa visione del Modello 231 e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopracitati.

Successivamente alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, almeno una volta all'anno, il Consiglio di Amministrazione della Società verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo ai componenti dell'OdV ed all'Organismo nella sua interezza.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

Al fine di garantirne la piena autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica per un triennio e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo, indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

L'Organismo di Vigilanza nel proprio Regolamento può delegare al Presidente specifiche funzioni.

4.8.4 Compiti e poteri

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di SIFA, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello 231. A tal fine l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito Regolamento (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, né poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

All'OdV è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento. A tal fine all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- a) verificare, con continuità ed efficacia, sia lo stato di attuazione delle procedure di prevenzione adottate, sia l'applicazione del Sistema Disciplinare, proponendo tempestivamente al Consiglio di Amministrazione gli eventuali aggiornamenti ritenuti necessari;
- b) verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario ai sensi di quanto definito nel paragrafo [4.9.2](#), il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello 231, rilevando eventuali scostamenti;
- c) svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza e dettagliate nel Piano delle Verifiche dell'Organismo medesimo;

- d) proporre tempestivamente al Consiglio di Amministrazione l'adozione delle sanzioni di cui ai paragrafi [6.3.1](#), [6.3.2](#), [6.3.3](#) e [6.3.4](#);
- e) monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello 231 ed il Codice Etico;
- f) fornire l'informativa nei confronti degli organi sociali, secondo con quanto definito al paragrafo [4.9.1](#);
- g) accedere a tutte le informazioni concernenti le operazioni a rischio di reato, così come meglio indicate nella Parte Speciale del Modello 231;
- h) chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle operazioni a rischio di reato, laddove necessario, agli amministratori ed al Revisore;
- i) chiedere ed ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Operazioni a rischio a collaboratori, consulenti ed, in genere, a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231;
- j) ricevere, per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'attuazione del Modello 231, le informazioni previste in accordo con quanto indicato al paragrafo [4.9.2](#);
- k) chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di ottenere da questi l'individuazione di un Referente Interno per il supporto all'Organismo di Vigilanza, responsabile di fornire il supporto all'OdV come da questi richiesto;
- l) chiedere ed ottenere informazioni dagli Organismi di Vigilanza di eventuali società controllate;

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi, per le questioni afferenti ad aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con il "datore di lavoro" (ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81). L'Organismo di Vigilanza inoltre si coordina, tramite il *Referente Interno per il supporto all'OdV*, con le funzioni aziendali interessate dalle Operazioni a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure gestionali ed operative di attuazione del Modello 231.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali detto Organismo a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali vengano a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad esercitare le proprie funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori.

Posto quanto previsto all'art. 2-bis, comma 3 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, SIFA, quale società a partecipazione pubblica non di controllo, ha ritenuto infine opportuno prevedere al proprio interno una funzione di controllo e di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione di cui alla suddetta normativa, anche al fine di attestarne l'assolvimento. A tal scopo, in linea con quanto suggerito in termini di indirizzo dall'ANAC con Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 e tenuto altresì conto dell'esigenza di limitare gli oneri organizzativi e di semplificare e valorizzare i sistemi di controllo già esistenti, SIFA individua nell'Organismo di Vigilanza anche il soggetto funzionalmente idoneo all'assolvimento dei suddetti compiti.

4.8.5 Revoca

L'eventuale revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, ove per "giusta causa" è da intendersi una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, tra l'altro:

- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione;
- l'omessa redazione del Piano delle Verifiche dell'Organismo di Vigilanza;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario ai sensi del paragrafo [5.3](#), in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, nonché alla violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello 231 o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- l'omessa verifica dell'adeguatezza dei programmi di formazione, delle modalità di attuazione e dei risultati;
- l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o delle significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello 231;

- l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione di eventuali provvedimenti disciplinari e sanzioni da applicare;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica sulle attività sensibili di cui al Piano delle Verifiche dell'Organismo di Vigilanza.

4.9 I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.9.1 L'informativa agli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza, in linea generale, riferisce all'intero Consiglio di Amministrazione, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello. Ogni qualvolta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel proprio Regolamento, l'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello 231 emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, altresì, redige e produce annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- a) la sintesi delle attività svolte nel semestre dall'OdV;
- b) una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello 231;
- c) una descrizione delle eventuali nuove Operazioni a rischio di reato individuate;
- d) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello 231 da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui al paragrafo [6.1](#);
- e) l'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- f) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- g) una valutazione complessiva sul funzionamento e sull'efficacia del Modello 231, con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- h) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello 231;
- i) la segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al paragrafo [4.8.2](#);
- j) il rendiconto delle spese sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio.

4.9.2 L'informativa verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del Modello 231 comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello stesso. In particolare:

- i Soggetti apicali responsabili del processo, ivi compresi gli amministratori se coincidenti, qualora riscontrino ambiti/necessità di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, una nota scritta avente a contenuto l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di apportare modifiche ai protocolli di prevenzione ed alle relative procedure di attuazione.
- il *Referente interno per il supporto all'OdV* deve comunicare, con la necessaria tempestività, all'Organismo di Vigilanza tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
 - l'emissione e/o l'aggiornamento dei documenti organizzativi;

- gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle Operazioni a rischio;
- il sistema delle deleghe e delle procure in essere ed ogni suo aggiornamento;
- gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
- i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di controllo (compreso il Revisore) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001 o delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico;
- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello 231, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello 231 o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- l'esistenza di eventuali procedimenti giudiziari instaurati a carico della Società e/o dei suoi amministratori e/o di eventuali procuratori;
- le informazioni in merito all'andamento delle attività aziendali di cui alla Parte Speciale del Modello 231.

Tutto quanto sopra evidenziato trova puntuale rappresentazione in termini procedurali nel documento aziendale MOG_PRO 01 "PROCEDURA FLUSSI INFORMATIVI (VERSO OdV)".

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società devono segnalare la commissione, o la presunta commissione, di reati presupposto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello 231 o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, di cui gli stessi vengano a conoscenza.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società, individuati secondo quanto stabilito al paragrafo [4.6](#), sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per la Società a segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza le violazioni, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società possono chiedere chiarimenti all'Organismo di Vigilanza in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo è istituita la casella di posta elettronica: sifa.odv@sifambiente.it nel rispetto dei termini di legge; questa è dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali della Società e dei collaboratori esterni. Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, le segnalazioni possono essere comunicate oralmente o trasmesse tramite posta interna ad un membro dell'Organismo di Vigilanza. Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, il membro dell'OdV, redige verbale del colloquio. In ogni caso, provvede tempestivamente ad informarne gli altri membri.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'Organismo di Vigilanza secondo le modalità indicate nel proprio Regolamento.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di cui al presente paragrafo, costituendo violazione del Modello 231, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo capitolo [6.2](#).

4.10 La comunicazione, l'informazione e la formazione in ordine al Modello 231

4.10.1 Comunicazione e informazione

La Società garantisce, nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti i soggetti con funzione di gestione, amministrazione, direzione e controllo, una corretta conoscenza e divulgazione del Modello 231 e del Codice Etico.

Il Modello 231 ed il Codice Etico sono comunicati a tutto il personale della Società ed a tutti i membri degli organi sociali a cura del Consiglio di Amministrazione attraverso i mezzi divulgativi ritenuti più opportuni, ivi comprese note informative interne o accesso al sistema internet.

Sono stabilite a cura del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello 231 e del Codice Etico da parte del personale della Società.

Tale attività d'informazione deve essere costantemente rinnovata ed adeguata nel tempo a fronte di eventuali revisioni, miglioramenti o aggiornamenti del Modello 231 e/o delle procedure implementate nell'ambito dello stesso.

I contratti che regolano i rapporti con i soggetti esterni devono prevedere chiare responsabilità in merito al rispetto delle politiche di SIFA ed, in particolare, del suo Codice Etico e del presente Modello (clausola risolutiva).

4.10.2 Formazione

La Società si impegna ad attuare con costanza, nel tempo, programmi di formazione, allo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello 231 da parte dei dipendenti e dei membri degli organi sociali.

I programmi di formazione hanno ad oggetto il D. Lgs. n. 231/2001 ed il quadro normativo di riferimento, il Codice Etico, il presente Modello ed i relativi aggiornamenti. Il livello di formazione è modulato con un differente grado di approfondimento in relazione alla qualifica dei destinatari ed al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza, mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, ecc.).

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello 231 è gestita dalla Direzione aziendale, in condivisione con l'Organismo di Vigilanza (coadiuvato a tal fine dal *Referente Interno per il supporto all'OdV*), e la Segreteria di Direzione (per il supporto organizzativo). L'Organismo di Vigilanza verifica l'adeguatezza dei programmi di formazione, le modalità di attuazione ed i risultati. La partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente paragrafo ha carattere di obbligatorietà. La violazione di tali obblighi, costituendo violazione del Modello 231, risulta assoggettata alle previsioni di cui al paragrafo [6.2](#), [6.3.1](#), [6.3.2](#) e [6.3.3](#).

5 PROTEZIONE DEGLI AUTORI DI SEGNALEZIONE DI REATI O DI IRREGOLARITÀ

5.1 La legge 20/11/2017, n. 179: "whistleblowing"

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. La norma dispone che un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che non rechi dette tutele non può essere considerato esimente.

SIFA, pertanto, tutela e protegge da misure discriminatorie tutti coloro (personale dipendente, collaboratori, fornitori) che presentino segnalazioni circostanziate di:

- condotte illecite, con riferimento ai reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- di violazioni del Modello 231, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In particolare, a seguito dell'entrata in vigore della predetta Legge, in ordine alla parte in cui disciplina la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel settore privato, la Società ha implementato un dedicato sistema per le segnalazioni dove trovano specifica indicazione ed attuazione:

- le misure idonee a tutelare l'identità del segnalante ed a mantenere la riservatezza dell'informazione;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori verso il segnalante;
- un canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- le ipotesi di giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.

I destinatari delle segnalazioni ne valutano la fondatezza in base ad elementi precisi e concordanti ed assumono le iniziative opportune.

Il Codice Disciplinare indica le sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'Organismo di Vigilanza controlla il rispetto della normativa e della specifica attuazione del sistema aziendale di segnalazione adottato.

5.2 Il ricevimento delle segnalazioni di reati o di irregolarità

Per il ricevimento delle segnalazioni di cui al punto precedente, il sistema di segnalazione di SIFA utilizza un canale informatico, idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile con collegamento presente sul sito internet aziendale (www.sifambiente.it) alla pagina web dedicata (<https://whistleblowing.sifambiente.it>) e presso la quale risulta fruibile il sistema aziendale per le segnalazioni. Attraverso detto sistema i dipendenti ed i collaboratori, ma anche, con intento estensivo, i soggetti terzi (pertanto esterni all'organizzazione aziendale) possono, se del caso, segnalare informazioni, riguardo ad un fatto, una condotta illecita o irregolare successa, percepita o al rischio della stessa, agli organi che, secondo quanto previsto dalla legge, possano agire ed intervenire efficacemente al riguardo.

L'attivazione di detto canale è stato altresì oggetto di formale comunicazione a tutto il personale dipendente, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'OdV, mediante nota recante Prot. n. 1559/20 Rif. CF/cb/2020 del 11/06/2020.

La Società, oltre all'utilizzo del principale "canale informatico" (<https://whistleblowing.sifambiente.it>), rende altresì disponibili due canali "convenzionali":

- **Posta cartacea:**

Il segnalante può utilizzare l'indirizzo postale "S.I.F.A. S.C.p.A., Via delle Industrie n. 17/A - 30175 Marghera Venezia" trasmettendo la propria segnalazione in plico chiuso indirizzato a: "Organismo di Vigilanza ex art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 di S.I.F.A. S.C.p.A.".

La segnalazione viene ricevuta dalla funzione "Segreteria di Direzione" che, senza apertura del plico, applica la protocollazione apposta all'esterno dello stesso ed avvisa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in merito alla ricezione del plico chiuso e si accorda per la consegna. L'OdV trascrive nel documento contenuto nel plico il protocollo assegnato dal preposto ufficio della Società. Nelle azioni conseguenti alla segnalazione l'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza sul nominativo del segnalante stesso.

- **Posta elettronica:**

Il segnalante, alternativamente, può trasmettere (senza garanzie di anonimato) la propria segnalazione all'Organismo di Vigilanza mediante invio di una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica: sifa.odv@sifambiente.it.

La Società, per quanto sopra, ha predisposto ed adottato una procedura (MOG PRO 03) a disciplina del trattamento di segnalazioni di eventuali illeciti o di irregolarità (whistleblowing) pervenute con modalità alternative al "canale informatico".

5.3 Il contenuto della segnalazione

La segnalazione deve riguardare illeciti o irregolarità posti in essere all'interno della Società o comunque relativi ad essa e dei quali il segnalante sia venuto a conoscenza, anche in ragione di rapporti che intrattiene con la medesima. Le segnalazioni possono riguardare condotte (commissive od omissive) che costituiscono:

- una delle fattispecie di reato prevista dal Modello 231;
- una diversa fattispecie di reato;
- un'irregolarità o un abuso non costituente reato;
- una fattispecie sanzionabile disciplinarmente;
- un pregiudizio per la Società;
- un pregiudizio per l'ambiente, per la salute dei cittadini o dei lavoratori.

Non costituisce oggetto di segnalazione e non è preso in considerazione tutto ciò che afferisce a mere lamentele personali, dicerie o sospetti. Non sono parimenti considerate le rimozioni di carattere personale.

Le segnalazioni intenzionalmente non veritiere e/o effettuate in mala fede a scopo vessatorio o emulativo potranno dar origine a responsabilità penali e civili a carico del segnalante.

5.4 La tutela del segnalante da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza tutela la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

5.5 La conservazione della documentazione relativa alla segnalazione

La documentazione relativa alle singole segnalazioni:

- se informatica, è conservata in un computer non appartenente alla rete aziendale, ovvero, qualora questo non fosse possibile, in una cartella protetta da password conosciuta dal solo Organismo di Vigilanza;
- se cartacea, inclusi i documenti elaborati dallo stesso Organismo di Vigilanza, qualora conservata presso l'Azienda, è accessibile unicamente a detto Organismo.

5.6 Le omissioni nella tutela del segnalante da parte dell'Organismo di Vigilanza

La mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, è considerata giusta causa per la revoca dell'intero Organismo di Vigilanza o di suoi membri.

5.7 La violazione delle misure di tutela del segnalante

Chi all'interno dell'organizzazione viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, è soggetto alle sanzioni previste dal sistema sanzionatorio di cui ai paragrafi [6.3.1](#), [6.3.2](#) e [6.3.3](#).

5.8 Le segnalazioni infondate, dolose o colpose

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è soggetto alle sanzioni previste dal sistema sanzionatorio di cui ai paragrafi [6.3.1](#), [6.3.2](#) e [6.3.3](#).

6 IL SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO

6.1 I principi generali

Il sistema sanzionatorio di seguito descritto è un sistema autonomo di misure, finalizzato a presidiare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello 231 e del Codice Etico, radicando nel personale aziendale ed in chiunque collabori a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualunque violazione delle regole stabilite per il corretto svolgimento dell'attività aziendale. L'applicazione delle sanzioni stabilite dal Modello 231 non sostituisce, né presuppone, l'irrogazione di ulteriori eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto. Tuttavia, qualora la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'autorità giudiziaria e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire ad una chiara ricostruzione dei fatti, quest'ultima potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziali per adottare un provvedimento disciplinare. Il rispetto delle disposizioni del Codice Etico e del Modello 231 vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i dirigenti, collaboratori a progetto, part-time, etc., nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. "parasubordinazione".

Il procedimento disciplinare viene avviato anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza che svolge, in ogni caso, una funzione consultiva nel corso del suo intero svolgimento. In particolare, l'OdV, acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del Codice Etico o del Modello 231, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

Se viene accertata la violazione da parte di un dipendente della Società (intendendo ogni soggetto legato da un rapporto di lavoro subordinato con la stessa), l'OdV informa immediatamente il diretto superiore gerarchico.

Se la violazione riguarda un dirigente della Società, l'OdV deve darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, titolare del potere disciplinare, mediante relazione scritta.

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'OdV deve darne immediata comunicazione, mediante relazione scritta, al Consiglio di Amministrazione, in persona del suo Presidente, se non direttamente coinvolto, o al

Vicepresidente o ancora agli amministratori se la violazione riguardasse il Presidente o, ancora, sia il Presidente che il Vicepresidente.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei collaboratori o dei soggetti esterni che operano su mandato della Società, l'Organismo di Vigilanza informa con relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché la Direzione aziendale ed il responsabile dell'*Area Funzionale/Organizzativa* alla quale il contratto o rapporto si riferisce.

Il Consiglio di Amministrazione avvia i procedimenti di competenza al fine di avviare le contestazioni ed applicare le eventuali sanzioni.

6.2 La violazione del Modello 231 e del Codice Etico

Costituiscono infrazioni tutte le violazioni, realizzate anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle prescrizioni del presente Modello, dei Protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, nonché le violazioni di quanto previsto dal Codice Etico.

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni comportamenti che costituiscono infrazione:

- la redazione in modo incompleto o non veritiero di documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli di prevenzione e dalle relative procedure di attuazione;
- l'agevolazione della redazione, da altri effettuata in modo incompleto e non veritiero, di documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli di prevenzione e dalle relative procedure di attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli di prevenzione e dalle procedure di attuazione;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231, in qualsiasi modo effettuata, come, ad esempio, attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte;
- la violazione o l'elusione degli obblighi di vigilanza da parte dei Soggetti apicali nei confronti dell'operato dei propri sottoposti;
- la violazione degli obblighi in materia di partecipazione ai programmi di formazione;
- la violazione delle misure di tutela del "Whistleblower" (segnalazioni riservate), nonché la commissione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

6.3 Le sanzioni e le misure disciplinari

6.3.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il Codice Etico e il Modello 231 costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente della Società deve uniformarsi, anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello 231 e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la derivante applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili (nel rispetto delle procedure previste dalla normativa del settore) i provvedimenti previsti dai rispettivi CCNL applicabili.

Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, la tipologia e l'entità delle sanzioni irrogabili saranno determinate in base ai seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansioni e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;

- volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL;
- disposizioni previste dal CCNL applicabile in materia di sanzioni (disposizioni che prevalgono sul sistema sanzionatorio del presente Modello);
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Sulla base dei principi e dei criteri sopra indicati:

a) i provvedimenti di:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro;
- sospensione dalla retribuzione;

troveranno applicazione qualora il dipendente violi le procedure previste dal Modello 231 o comunque tenga, nell'esecuzione di Operazioni a rischio reato nell'ambito dei Processi sensibili di riferimento, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico. In particolare, troverà normalmente applicazione il provvedimento della multa non superiore all'importo di 3 (tre) ore di retribuzione. In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, si può procedere all'applicazione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 (tre) giorni, mentre nei casi di minore gravità si può procedere al rimprovero verbale o scritto.

b) il provvedimento di licenziamento con preavviso (per giustificato motivo) troverà applicazione allorché il lavoratore adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di commissione di reati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, tale da configurare un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o condotta gravemente pregiudizievole per l'attività aziendale, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa, come ad esempio:

- qualsiasi comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001;
- qualsiasi comportamento volto a dissimulare la commissione di un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001;
- qualsiasi comportamento che contravvenga deliberatamente alle specifiche misure previste dal Modello 231 e dalle relative procedure attuative a presidio della sicurezza e della salute dei lavoratori.

c) il provvedimento di licenziamento senza preavviso (per giusta causa) sarà applicato in presenza di una condotta consistente nella grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello 231, ovvero delle prescrizioni del Codice Etico, in quanto da intendere comportamento tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Tutto quanto sopra, fatto salvo quanto disposto dai rispettivi CCNL applicabili.

6.3.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente, oltre a riflettersi all'interno della Società costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello 231 e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello 231 o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni ed applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui alla normativa di settore.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la

revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

6.3.3 Sanzioni nei confronti degli amministratori

La Società valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello posta in essere da coloro che rivestono ruoli di vertice in seno alla Società e che, per tale ragione, sono maggiormente in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi agisce nella medesima ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nei confronti degli amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello 231 o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- revoca dalla carica, nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

Nelle ipotesi in cui la violazione del Modello 231 risulti imputabile al Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, l'Organismo di Vigilanza informerà senza ritardo il Collegio Sindacale affinché questo inviti il Consiglio di Amministrazione a convocare l'Assemblea dei soci, ovvero vi provveda autonomamente ex art 2406 c.c. in caso di inottemperanza.

6.3.4 Sanzioni nei confronti di soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, la Funzione Responsabile dell'Area Organizzativa/Funzionale alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono, determina preliminarmente, sentito il Referente interno per il supporto dell'OdV, le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice Etico, del Modello 231 e delle relative procedure attuative. Tali misure dovranno precedere, per le violazioni di maggiore gravità e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto (clausola risolutiva). La risoluzione del rapporto viene disposta, in ogni caso, dalla Direzione aziendale ovvero dal Consiglio di Amministrazione della Società.

7 I PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

7.1 Protocolli generali di prevenzione

Si premette che il presente Modello individua i *Processi sensibili* (rif. paragrafo [4.1.1](#)) cui fanno capo le *Operazioni a rischio reato*.

Nell'ambito delle Operazioni a rischio reato individuate per ciascuna tipologia di reato (rif. Parte Speciale), i Protocolli generali di prevenzione prevedono quanto segue:

- per ciascuno dei Processi sensibili è previsto che sia individuata la *Funzione Responsabile*:
 - formalmente riconosciuta dal sistema organizzativo aziendale (es. organigramma, mansionario aziendale, eventuali deleghe interne, procedure, ecc.), nel rispetto degli eventuali requisiti di efficacia stabiliti dalla legge per l'atto attributivo di funzione (es. delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori);
 - dotata di tutte le leve necessarie per perseguire gli obiettivi interni del Processo stesso, nel rispetto dei tempi e dei principi che lo regolano;
 - dotata delle conoscenze e dell'esperienza necessarie ai fini del corretto svolgimento della funzione attribuita;
 - che frequenti con costanza, nel tempo, per quanto di suo interesse, i corsi di formazione e di aggiornamento organizzati dalla Società in relazione alla funzione attribuita;

- è in grado di sovrintendere a tutte le fasi principali del Processo interessato, coordinando ed attivando i diversi soggetti appartenenti alle Aree Organizzative/Funzionali che vi partecipano, o che la stessa ritenga di dover far partecipare;
- che abbia piena conoscenza di tutto il Processo, nonché accesso (diretto o indiretto) a tutte le informazioni di riferimento;

La *Funzione Responsabile* ha la specifica responsabilità di:

- garantire che il Processo e le relative Operazioni a rischio reato assumano uno svolgimento conforme alle disposizioni interne (procedure o prassi aziendali, linee guida, ecc.) ed alla normativa vigente in materia;
- garantire che vengano eseguite, da parte dei singoli soggetti che partecipano al Processo ed alle relative Operazioni a rischio reato, tutte le attività di Regolamentazione previste a mitigazione del rischio reato;
- assicurare che l'intero Processo e le relative Operazioni a rischio reato vengano svolte nel rispetto dei principi di trasparenza e tracciabilità previsti, in base ai quali ogni Operazione deve essere dotata di adeguato supporto/evidenza documentale;
- informare periodicamente l'Organismo di Vigilanza secondo quanto definito dalle procedure o dalle prassi gestionali ed operative specifiche, e comunque immediatamente qualora si riscontrino anomalie o si verifichino particolari situazioni critiche (es. violazioni o sospetto di violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, casi di inefficacia, inadeguatezza e difficoltà di attuazione dei protocolli di controllo);
- per tutte le Operazioni a rischio reato è previsto che:
 - la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi ed alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dell'atto costitutivo, del Codice Etico e delle procedure o delle prassi aziendali;
 - siano definite ed adeguatamente comunicate le disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle Operazioni a rischio reato, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
 - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'Azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
 - siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti;
 - siano sempre formalizzati e documentabili i livelli autorizzativi di formazione degli atti, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
 - la Società adotti strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti che, anche attraverso la pubblicazione del sistema delle deleghe e procure su aree dati accessibili a tutto il personale, ne garantiscano la conoscenza in ambito aziendale;
 - l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottese operazioni economiche;
 - non vi sia la medesima identità fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure o dalle prassi contemplate dal sistema di controllo interno;
 - il trattamento dei dati della Società sia conforme al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni, anche regolamentari, ivi compreso il Regolamento europeo UE 679/2013 (GDPR), ciò con particolare riguardo agli aspetti relativi alla sicurezza nel trattamento;
 - l'accesso e l'intervento sui dati della Società sia consentito esclusivamente alle persone autorizzate;
 - sia garantita la riservatezza nel trattamento diretto e nella trasmissione delle informazioni;
 - i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con apposita evidenza. L'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne, nonché all'Organismo di Vigilanza ed al Revisore.

7.2 Protocolli relativi all'osservanza delle sanzioni interdittive

Nel caso in cui vengano applicate alla Società sanzioni o misure cautelari interdittive ex art. 23 del D. Lgs. n. 231/2001:

- a) è fatto divieto a chiunque di porre in essere qualunque attività in violazione degli obblighi e dei divieti posti da tale sanzione;
- b) le *Funzioni Responsabili* esercitano la necessaria supervisione al fine di identificare preliminarmente le eventuali attività che, ancorché solo potenzialmente, possano costituire una violazione degli obblighi e dei divieti di cui alle sanzioni o misure cautelari interdittive;
- c) le Funzioni Responsabili, nel caso in cui rilevino in una determinata attività caratteristiche riconducibili anche in parte ad una violazione, ancorché solo potenziale, degli obblighi derivanti dalle sanzioni o dalle misure cautelari interdittive:
 - sospendono ogni attività intrapresa in violazione alla sanzione;
 - inviano tempestivamente specifica informativa al *Referente Interno per il supporto all'OdV* che analizza, anche per il tramite di legali interni o esterni, l'operazione, fornendo l'interpretazione ed il dettaglio dell'iter procedurale da intraprendere. Copia della nota informativa predisposta dalle Funzioni Responsabili e copia della documentazione predisposta dal Referente Interno è tempestivamente trasmessa all'Organismo di Vigilanza.