Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 della Società Cooperativa Agricola **DELTAMBIENTE**

Revisione: Ed.1 rev.6	Approvazione Consiglio di Amm.ne
Data	1/2/2024

Descrizione degli aggiornamenti

Data	Rev.	Argomento	Descrizione
06/06/2011	0	Prima emissione	Emissione in occasione della adozione del Modello organizzativo D.lgs 231
31/03/2014	1	Aggiornamento	Revisione generale del modello
20/11/2015/	2	Aggiornamento	Aggiornamento e introduzione del reato di autoriciclaggio
31/03/2017	3	Aggiornamento	Aggiornamento con introduzione reato di caporalato
21/08/2017	4	Aggiornamento	Aggiornamento e introduzione del reato di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati e emissione Ed.1
26/6/2018	Ed.1 Rev.1	Aggiornamento	Aggiornamento Modello per introduzione reato di Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/2001) e modifica dell'art. 6, D. Lgs. 231/2001 a seguito dell'entrata in vigore della L. 179/2017 in materia di whistleblowing
15/9/2020	Ed 1 rev 2	Aggiornamento	Aggiornamento Modello per introduzione reati tributari (art 25-quinquiesdecies - Reati tributari; ex art.24-bis co.3; 25 co5-bis; art 25 quaterdecies)
28/5/2021	Ed.1 Rev.3	Aggiornamento	Aggiornamento Modello per introduzione reato di Contrabbando Frode nelle pubbliche forniture Peculato e Abuso d'ufficio, solo qualora il fatto offende gli interessi finanziari della UE (art.24;25,25 quinquesdecies, 25 sexiedecies a seguito della approvazione del D.lgs 75/20)
24/10/2022	Ed.1 rev.4	Aggiornamento	D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, che ha recepito la Direttiva Europea 2019/713 "relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti" e ha introdotto, nel D.Lgs. 231/2001, il nuovo articolo 25 octies.1: "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".
21/6/2023	ED.1 rev.5	Aggiornamento	D.lgs 24/23 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937" Adeguamento della nuova normativa in materia di whistleblowing
1/2/2024	ED.1 rev.6	Aggiornamento	Aggiornamento Modello per introduzione reato di Turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.) e " Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti" (art. 353-bis c.p.

INDICE

1 **Introduzione al D.Lgs. n. 231/2001** 4
2 L'adozione del Modello Integrato
2.1 "Commitment" dell'Alta Direzione 6
2.2 Dichiarazione di Adozione del Modello 7
2.3 Scopo e Struttura del Modello 8
Scopo del "Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal Dlgs 231/2001" è la costruzione di un sistema organizzativo basato su un insieme strutturato e organico di procedure di gestione ed attività di controllo (preventivo ed "ex post"), con l'obiettivo di perseguire l'efficienza e l'efficacia delle attività caratteristiche e, al tempo stesso, la riduzione del rischio di commissione di reati cui al D.Lgs. n. 231/01 mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio. 8
2.4 Modalità di modifica ed integrazione del modello 10
3 Il Codice Etico: ruolo e gestione 10
3.1 Cosa esprime il Codice Etico 10
3.2 Gestione del Codice Etico 11
4 Mappatura delle attività a rischio 19
4.1 Mappatura delle attività aziendali a rischio di reato 19
4.2 Analisi delle lacune o "gap analysis" 19
5 Codice di Condotta e Procedure 22
5.1 Generalità 22
5.2 Procedure appartenenti al Modello 22
5.3 Il Codice di Condotta per i processi amministrativi 22
6 Sistema Disciplinare 59
6.1 Funzione del sistema disciplinare 59
6.2 Illecito disciplinare e sanzioni per i lavoratori dipendenti 59
6.3 Sanzioni nei confronti degli amministratori 67
6.4 Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni 67
Selezione e Formazione del Personale 69
7.1 Selezione e formazione del personale dipendente 69
7.2 Selezione e formazione dei collaboratori esterni 70
8 Allegati 71

1 Introduzione al D.Lgs. n. 231/2001

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica), attuativo della delega di cui all'art. 11 della L.29 settembre 2000 n. 300.

Il decreto attua in Italia l'adeguamento dell'ordinamento nazionale ai principi in materia di responsabilità delle persone giuridiche recati dalle convenzioni internazionali di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997 e di OCSE del 17 dicembre 1997.

Il D.Lgs. introduce un regime di responsabilità a carico dell'Ente per alcune tipologie di reato commesse nel suo interesse o a suo vantaggio da:

1. persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente;
2. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

Essa non fa venire meno la responsabilità penale per l'autore del reato.

Il D.Lgs. 231/2001 è oggi applicabile ad alcune categorie di reati espressamente previste:

- ☑ reati contro la pubblica amministrazione
- ☑ reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo
- ☑ reati in materia societaria
- ☑ reati in tema di terrorismo e tratta delle persone
- ☑ reati in tema di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igene e della salute sul lavoro
- ☑ reati in materia ambientale
- ☑ reati in tema di impiego di cittadini di paesi stranieri il cui soggiorno è irregolare
- ☑ reati di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione tra privati;
- ☑ reati di corruzione tra privati a carico di amministratori, sindaci e liquidatori che cagionano danni alla società per cui lavorano oppure di traffico di influenze illecite;
- ☑ reati di autoriciclaggio riciclaggio
- ☑ Reati di falsa fatturazione
- ☑ Reati tributari
- ☑ Contrabbando

- ☑ Frode nelle pubbliche forniture
- ☑ Peculato e Abuso d'ufficio, solo qualora il fatto offenda gli interessi finanziari della UE
- ☑ Frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti;
- ☑ Turbativa d'asta

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che l'Ente non incorra in responsabilità qualora dimostri:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto che ha dato origine al reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver vigilato sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone altresì il costante aggiornamento affidando queste funzioni ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che le persone che hanno commesso il fatto – se soggetti apicali - abbiano agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione.
- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto che ha dato origine al reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver vigilato sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone altresì il costante aggiornamento affidando queste funzioni ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che le persone che hanno commesso il fatto – se soggetti apicali - abbiano agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione.

Le sanzioni previste a carico dell'Ente sono:

a) sanzioni pecuniarie

b) sanzioni interdittive:

    - interdizione dall'esercizio dell'attività;
    - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
    - divieto di contrarre con la Pubblica amministrazione;
    - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

c) confisca del prezzo o del profitto del reato;

d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Il D.Lgs. prevede inoltre che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – il modello di organizzazione e gestione adottato dall'Ente debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti al decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni di categoria, comunicati al Ministero di Grazia e Giustizia.

Il Modello, documentato dal presente Manuale di Organizzazione gestione e controllo e dalle procedure e dagli altri documenti da esso richiamati, è stato predisposto dalla Societa' tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del già citato DLgs 231/2001, le Linee Guida revisione 2013 emanate dalla associazione di categoria di riferimento, ANCPL Legacoop, ed approvate dal Ministero della Giustizia (Linee guida ANCPL per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione -MOG 231- ex art. 6 comma 3 del dlgs 231/2001 aggiornamento 2013)

2 L'adozione del Modello Integrato

2.1 "Commitment" dell'Alta Direzione

Successivamente alla emanazione del D.Lgs. 231/2001 la Società Cooperativa Agricola DELTAMBIENTE (d'ora in poi brevemente DELTAMBIENTE), ravvisando nella

adozione di un modello di organizzazione e gestione conforme alle prescrizioni normative, un elemento di coerenza con le proprie politiche aziendali, ha avviato un progetto interno finalizzato a garantirne la predisposizione.

DELTAMBIENTE ravvisa, infatti, nella correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, un valore da perseguire a tutela delle posizioni propria e di quella dei propri Soci.

Il Consiglio di Amministrazione, in linea con il sopraespresso principio di etica aziendale, ha deciso di procedere alla predisposizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo integrato che, oltre a rappresentare la volontà di DELTAMBIENTE di adeguamento alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, rappresenti un efficace sistema di informazione e sensibilizzazione di tutti i soggetti destinatari.

2.2 Dichiarazione di Adozione del Modello

In data 06/06/2011 il Consiglio di Amministrazione ha adottato il presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

Nella stessa data il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza, nominandone altresì i componenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha successivmente approvato le modifiche apportate al modello a seguito di entrata in vigore della seguente normativa:

- Decreto Legislativo 7 Luglio 2011, n.121 (reati ambientali)
- Decreto Legislativo 16 Luglio 2012, n. 109 (impiego di cittadini provenienti da paesi stranieri il cui soggiorno è irregolare)
- Legge 06 Novembre 2012 n. 190 (disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione)
- Legge 15 Dicembre 2014 n. 186 (Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscali. Disposizioni in materia di autoriciclaggio)
- Legge 22 Maggio 2015 n. 68 (Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente
- Legge 27 Maggio 2015 n. 69 (Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio.

2.3 Scopo e Struttura del Modello

Scopo del "Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal Dlgs 231/2001" è la costruzione di un sistema organizzativo basato su un insieme strutturato e organico di procedure di gestione ed attività di controllo (preventivo ed "ex post"), con l'obiettivo di perseguire l'efficienza e l'efficacia delle attività caratteristiche e, al tempo stesso, la riduzione del rischio di commissione di reati cui al D.Lgs. n. 231/01 mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio.

Il "modello ex D.lgs 231/01" è un sistema strutturato in una sequenza logica di elementi costitutivi, la cui rappresentazione grafica è illustrata nella seguente figura 1. Gli elementi costitutivi del modello sono:

- ☑ **Codice Etico** : è il documento rappresentativo dei principi ai quali i dipendenti, gli amministratori e in generale tutti i soggetti che collaborano con DELTAMBIENTE devono attenersi;
- ☑ **Analisi dei Rischi :** parte del modello finalizzata ad individuare le attività aziendali nell'ambito delle quali, potenzialmente, è possibile commettere i reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001;
- ☑ **Codice di Condotta & Procedure:** sulla base dei rischi potenziali di reato individuati devono essere identificate prassi preventive (comportamenti e procedure) tali da impedire la commissione dei reati, a meno di una volontaria intenzione di aggirare fraudolentemente il sistema; in particolare deve essere predisposto un sistema di monitoraggio che consenta a DELTAMBIENTE di reagire tempestivamente per prevenire o impedire la commissione del reato;nella predisposizione delle procedure verrà seguito il principio di separazione e segregazione delle funzioni;
- ☑ **Sistema sanzionatorio :** dopo avere stabilito le regole di comportamento devono essere stabilite le sanzioni applicabili a chi infrange le regole. Le sanzioni devono essere commisurate al grado di illecito attuato;
- ☑ **Formazione e Informazione :** il modello per potere essere attivo ed efficace necessita di regolari e periodiche attività di formazione e informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali, con specifico riguardo alle aree di attività sensibili, alle procedure e alle regole di condotta; in particolare deve essere sviluppata la consapevolezza nei dipendenti, organi sociali, consulenti e partners, che i comportamenti posti in essere in violazione del modello sono sanzionati dalla

DELTAMBIENTE, indipendentemente dalla eventuale erogazione di sanzioni penali in sede giurisdizionale.

- ☑ **Organismo di Vigilanza :** è l'organismo preposto al controllo sul funzionamento, l'adeguatezza, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello adottato.

Nei prossimi paragrafi verranno trattati in modo specifico le singole componenti del modello illustrate in Fig.1, facendo riferimento, quando esistenti, a specifici documenti allegati al presente documento.

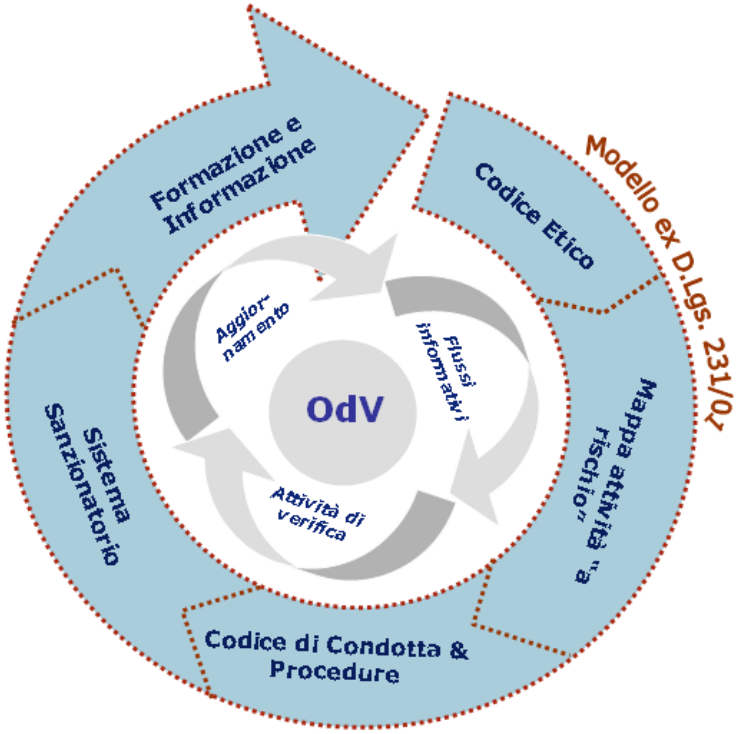

Fig. 1 – "picture" del modello di organizzazione ex D.Lgs. 231/01

2.4 Modalità di modifica ed integrazione del modello

Ogni modifica o integrazione al presente modello sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione di DELTAMBIENTE.

3 Il Codice Etico: ruolo e gestione

3.1 Cosa esprime il Codice Etico

Il **"Codice Etico"** è il documento (vedi Allegato 1 del presente Modello Integrato) che esprime i principi di "deontologia aziendale" di DELTAMBIENTE e sui quali si

richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari. Esso è stato redatto in stretto collegamento con i principi e le regole del D.Lgs 231/01. È costituito da :

- ☑ i principi generali di deontologia aziendale di DELTAMBIENTE
- ☑ I principi per le relazioni con la Pubblica Amministrazione
- ☑ I principi etici di comportamento e di corretta amministrazione
- ☑ Il riferimento alle sanzioni in caso di violazione delle norme indicate.

3.2 Gestione del Codice Etico

Il Codice Etico deve essere:

- ☑ approvato dal CDA
- ☑ distribuito a tutti i dipendenti
- ☑ affisso nelle bacheche per l'esposizione delle comunicazioni
- ☑ distribuito ai soggetti esterni qualora tali soggetti intrattengano, per conto di DELTAMBIENTE, rapporti "a rischio di reato" (ad es.: con Funzionari Pubblici)
- ☑ oggetto specifico di formazione ed informazione ai dipendenti
- ☑ mantenuto aggiornato dall'OdV.

CODICE ETICO

1. Introduzione

Questo Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali della la Società Cooperativa Agricola DELTAMBIENTE (d'ora in poi brevemente DELTAMBIENTE).

Non sono etici i comportamenti di chiunque cerchi di appropriarsi dei benefici e della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di potere o forza.

DELTAMBIENTE ha deciso di agire in un mercato nel quale prevalgano i principi di capacità, di legittimità e di correttezza. DELTAMBIENTE è consapevole che comportamenti non etici nella condotta degli affari compromettono la reputazione della stessa ostacolando il perseguimento della missione societaria, finalizzata alla crescita della DELTAMBIENTE stessa, e alla soddisfazione dei Clienti.

Il presente Codice Etico, ha validità sia in Italia che all'estero. Il Codice esprime le responsabilità etiche e gli impegni alle quali DELTAMBIENTE intende orientare, in quanto applicabili, i propri comportamenti.

Al rispetto di tale Codice Etico il C.D.A. vincola i comportamenti degli amministratori, dei dirigenti, dei procuratori, di tutti i dipendenti e dei collaboratori di DELTAMBIENTE.

2. I Principi del Codice Etico

2.1 Principi generali

PRINCIPIO 1: DELTAMBIENTE orienta la propria attività ai principi contenuti nel presente Codice. DELTAMBIENTE dichiara di essere libera di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividere il contenuto e lo spirito del Codice Etico e ne violi i principi e le regole di condotta.

PRINCIPIO 2: Gli Organi di DELTAMBIENTE, i loro membri ed i suoi dipendenti sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico.

2.2 Principio di legalità ed onestà

PRINCIPIO 3: DELTAMBIENTE ha come principio inderogabile il rispetto delle leggi e dei regolamenti e delle norme vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera.

PRINCIPIO 4: In nessun caso il perseguimento dell'interesse di DELTAMBIENTE può giustificare una condotta non onesta.

2.3 Principi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

PRINCIPIO 5: Gli organi di DELTAMBIENTE e loro membri, i dipendenti, i consulenti e collaboratori, i procuratori ed in genere i soggetti terzi che agiscono a nome e per conto di DELTAMBIENTE nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, orientano ed adeguano la propria condotta al fine di non indurre la Pubblica Amministrazione alla violazione dei principi di buona amministrazione e dell'imparzialità cui è tenuta.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, sono limitati a chi è specificatamente e formalmente incaricato da DELTAMBIENTE di trattare o di avere contatti con tali amministrazioni enti, organizzazioni e/o istituzioni ed i suoi funzionari pubblici.

PRINCIPIO 6: Le persone incaricate da DELTAMBIENTE di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione italiana e/o straniera, non possono per nessuna ragione attuare comportamenti volti ad influenzare in modo illegittimo le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico

Servizio che prendono decisioni in nome della P.A. italiana o straniera, al fine di far conseguire a DELTAMBIENTE un illecito o indebito vantaggio o interesse.

PRINCIPIO 7: DELTAMBIENTE vieta e condanna qualsiasi comportamento, da chiunque a suo nome e per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire direttamente od indirettamente denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri, da cui possa conseguirne per DELTAMBIENTE un illecito o indebito vantaggio o interesse.

PRINCIPIO 8: DELTAMBIENTE vieta e condanna i comportamenti volti ad ottenere, da parte della Pubblica Amministrazione, della Comunità Europea o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altro provento dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti allo scopo falsificati o alterati, o a seguito di informazioni omesse o, più genericamente, a seguito di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

PRINCIPIO 9: E' vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee anche se di modico importo e/o valore.

PRINCIPIO 10: DELTAMBIENTE non potrà farsi rappresentare nei rapporti e nella conduzione di qualsiasi attività con la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, da soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, si possa configurare un conflitto d'interessi.

2.4 Principi dell'Organizzazione

PRINCIPIO 11: Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

PRINCIPIO 12: I dipendenti ed i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto di DELTAMBIENTE, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ed operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

PRINCIPIO 13: La valutazione del personale da assumere va effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste devono essere strettamente collegate alla verifica dei requisiti e degli aspetti psico-attitudinali inerenti al profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

PRINCIPIO 14: DELTAMBIENTE si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali, per i dirigenti e dei dipendenti o collaboratori che operano per DELTAMBIENTE, siano focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo a disposizione per il suo raggiungimento.

PRINCIPIO 15: Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

2.5 Principi di corretta amministrazione

PRINCIPIO 16: DELTAMBIENTE condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge dirette ai soci e al pubblico.

PRINCIPIO 17: DELTAMBIENTE esige che gli Amministratori, i Responsabili di funzione ed i dipendenti, tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei Soci, degli altri organi sociali e della DELTAMBIENTE di revisione nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

PRINCIPIO 18: E' vietato porre in essere qualsiasi comportamento volontario da parte degli Amministratori di DELTAMBIENTE volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

PRINCIPIO 19: Gli Amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

PRINCIPIO 20: E' vietato compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere la irregolare formazione di una maggioranza e/o una deliberazione differente da quella che si sarebbe prodotta.

PRINCIPIO 21: E' vietato diffondere intenzionalmente notizie false sia all'interno che all'esterno di DELTAMBIENTE, concernenti la DELTAMBIENTE stessa, i suoi dipendenti, i collaboratori ed i terzi che per esso operano, con la piena consapevolezza e conoscenza della loro falsità.

PRINCIPIO 22: Gli organi di DELTAMBIENTE e loro membri e i dipendenti, in occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione senza ostacolare in nessun modo le funzioni degli Organi ispettivi e di controllo.

2.6 Principi di responsabilità sociale

PRINCIPIO 23: DELTAMBIENTE condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale, dell'integrità fisica, culturale e morale delle persone con le quali si relazione e si impegna a contrastare qualsiasi comportamento di questa natura, incluso l'utilizzo di lavoro irregolare.

PRINCIPIO 24: DELTAMBIENTE condanna l'utilizzo di lavoro infantile e pertanto si impegna a non utilizzare o sostenere tale forma di lavoro.

PRINCIPIO 25: DELTAMBIENTE si impegna a garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre.

PRINCIPIO 26: DELTAMBIENTE si impegna a rispettare il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati.

PRINCIPIO 27: DELTAMBIENTE si impegna a non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica e mentale, abusi verbali.

PRINCIPIO 28: DELTAMBIENTE si impegna ad adeguarsi all'orario previsto dalla legge e dagli accordi nazionali e locali.

PRINCIPIO 29: DELTAMBIENTE si impegna a retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello integrativo aziendale.

PRINCIPIO 30: DELTAMBIENTE si impegna al rispetto della privacy di dipendenti e collaboratori, mediante l'adozione di modalità di trattamento e conservazione dei dati personali e sensibili che rispettino la legislazione vigente e diano garanzia di efficacia.

2.7 Principi di tutela della salute e sicurezza

PRINCIPIO 31: DELTAMBIENTE si impegna a diffondere e consolidare tra i dipendenti e collaboratori ed i soci la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

A tal fine si impegna a:

- mantenere un sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro certificato OHSAS 18001;
- definire specifici obiettivi e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione di infortuni e malattie professionali;
- rendere conto della salute e sicurezza del lavoro nello svolgimento delle proprie attività.

DELTAMBIENTE salvaguarda altresì i dipendenti e collaboratori da molestie sessuali, atti di violenza psicologica e da ogni atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona.

2.8 Principi di tutela ambientale

PRINCIPIO 32: DELTAMBIENTE si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.

A tal fine gli impegni di DELTAMBIENTE includono:

il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale

la prevenzione degli inquinamenti

il mantenimento di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 per il controllo e il miglioramento delle attività dirette che hanno un potenziale impatto sull'ambiente

La sensibilizzazione dei dipendenti affinché nello svolgimento delle attività loro assegnate, garantiscano il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale ed

adottino le misure più adeguate per minimizzare i potenziali impatti ambientali negativi e prevenire gli inquinamenti.

2.9 Principio di rispetto della persona umana

PRINCIPIO 33: La Società rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo uguali opportunità.

La Società condanna ogni azione razzista e xenofoba.

Nelle relazioni interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, la religione, l'etnia, la nazionalità, l'età, il sesso, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

La Società salvaguarda altresì i dipendenti e collaboratori da ogni atto e da ogni atteggiamento discriminatorio, lesivo della persona, razzista o xenofobo.

3. Le reazioni alle violazioni del Codice Etico

Le violazioni poste in essere da amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori di DELTAMBIENTE sono soggette al sistema disciplinare.

4 Mappatura delle attività a rischio

4.1 Mappatura delle attività aziendali a rischio di reato

Attraverso il preliminare processo di mappatura delle strutture e dei processi aziendali in funzione del rischio di commissione dei reati della specie di quelli individuati dal D.Lgs.231/2001, si è pervenuti innanzitutto all'esclusione di alcune categorie di reati, limitando pertanto l'analisi ai:

- ☑ reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- ☑ reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
- ☑ reati in materia societaria;
- ☑ reati in tema di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igene e della salute sul lavoro.
- ☑ reati in tema ambientale
- ☑ reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Si è poi pervenuti alla individuazione delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati considerati. Esse sono:

- ☑ area commerciale
- ☑ area amministrativa
- ☑ area gestione personale
- ☑ area produttiva

4.2 Analisi delle lacune o "gap analysis"

Nell'ambito delle aree a rischio di reato individuate è stata poi eseguita una "analisi delle lacune" o "gap analysis", mirata a verificare la coerenza del modello organizzativo interno esistente ad un adeguato sistema di controllo interno e ai

requisiti che, secondo le "best practices" attuali, costituiscono il punto di riferimento per la valutazione dell'efficacia di un modello di prevenzione.

In pratica l'analisi ha permesso di evidenziare i "punti deboli" del sistema di controlli già in vigore all'interno di DELTAMBIENTE e ad individuare opportune azioni di miglioramento per rendere efficaci tali sistemi.

L'analisi è stata condotta attraverso:

- ☑ l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, sistema di deleghe e funzioni aziendali, sistema dei poteri aziendali, procedure esistenti, ecc.)
- ☑ l'intervista ai soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale e dei processi attuativi delle decisioni,

Il lavoro analitico svolto ha consentito di individuare sia le attività regolamentate da apposita procedura sia quelle sprovviste, in tutto o in parte, di apposita regolamentazione, individuando azioni di miglioramento consistenti nella implementazione delle procedure esistenti e nella indicazione di regole comportamentali specifiche in relazione alle tipologie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

Area a rischio/funzione coinvolta	**Evidenze e registrazioni richieste**	**Evidenze e registrazioni presenti**
Amministrativa	Evidenza della gestione delle procure e deleghe	Adottata procedura e relativa registrazione delle procure e deleghe (PM 1)
Amministrativa	Evidenza delle regole e delle relative registrazioni relative a regali, omaggi, liberalità e sponsorizzazioni	Adottata procedura e relativa registrazione degli omaggi regali e sponsorizzazioni (PM 2)
Commerciale	Evidenza della autorità e degli aspetti relativi agli accordi commerciali	Adottata procedura e relativa registrazione degli accordi commerciali (PM3)
Produttiva	Individuazione dell'autorità relativa agli affidamenti di incarichi esterni e relative regole interne	Adottata procedura e relativa registrazione degli incarichi, procure e deleghe (PM4)
Tutte le aree	Evidenza delle misure da adottare in materia di violazione delle norme ambientali	Adeguate lle regole generali di comportamento e individuate le misure da adottare in materia di tutela ambientale (parte speciale D codice di condotta e procedure del Sistema Integrato Qualità Ambiente e Sicurezza)
Amministrativa	Evidenza delle istruzioni operative relative agli adempimenti amministrativi	Adottate regole di condotta e adozione di procedura relativa agli acquisti e pagamenti (PM 5)
Tutte le aree	Evidenza degli impegni economici decisi in materia di sicurezza sul lavori	Adottate registrazioni delle spese e budget di spesa effettuate in materia di sicurezza sul lavoro e della effettiva distribuzione dei DPI ai dipendenti (parte speciale C del codice di condotta e procedure del Sistema Integrato Qualità Ambiente e Sicurezza)
Gestione del perso nale	Evidenza delle misure da adottare per la prevenzione dell'assunzione di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Adottato un Codice per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale e parte speciale E codice di condotta
Amministrativa	Evidenza delle misure da adottare in materia di violazione delle norme sull'autoriciclaggio	Adottate regole di condotta (parte speciale F del codice di condotta)
Tutte le aree	Evidenza delle misure da adottare in materia di violazione delle norme sulla falsa fatturazione, frode in pubbliche forniture, abuso di ufficio, peculato	Adottate regole di condotta e adozione di procedura relativa agli acquisti e pagamenti -reati tributari (PM 6) (parte speciale I e J del codice di condotta

Amministrativa	Evidenza delle misure da adottare in materia di violazione delle norme sulla falsa fatturazione Frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti";	Adottate regole di condotta e adozione di procedura relativa agli acquisti e pagamenti -reati tributari (PM 6) (parte speciale I e J del codice di condotta)

5 Codice di Condotta e Procedure

5.1 Generalità

L'esito dell'attività di mappatura dei rischi svolta (vedi paragrafo precedente) ha evidenziato la necessità di adeguare i sistemi organizzativi esistenti al fine di renderli efficaci nella prevenzione dei rischi di reato ex D.Lgs. 231/01.

Questo adeguamento si traduce nella pratica in una implementazione di nuove procedure o revisione di procedure aziendali già esistenti, a seconda se i meccanismi di prevenzione dei reati che si vogliono introdurre erano per niente o in parte già previsti nei sistemi esistenti.

Di seguito definiamo il "corpus" di procedure che renderà operativo il modello costruito.

5.2 Procedure appartenenti al Modello

Le procedure gestionali di nuova introduzione e valide per DELTAMBIENTE sono:

- ☑ PM 1 Gestione delle Procure
- ☑ PM 2 Gestione dei regali, omaggi, sponsorizzazioni e liberalità
- ☑ PM 3 Gestione delle Associazioni con Partners
- ☑ PM 4 Gestione degli Incarichi a Collaboratori Esterni
- ☑ PM 5 Gestione degli acquisti e dei pagamenti relativi allo svolgimento dell'attività
- ☑ Procedure e documenti del Sistema QSA

5.3 Il Codice di Condotta per i processi amministrativi

Per i processi amministrativi si è stabilito di integrare la metodologia operativa definita dai regolamenti di legge vigenti con un "Codice di Condotta" in cui sono riassunte le

linee di comportamento che devono essere seguite dal personale di DELTAMBIENTE.

Il Codice di Condotta

PARTE GENERALE

Premessa

La missione della Società Cooperativa Agricola DELTAMBIENTE (d'ora in poi brevemente DELTAMBIENTE), è incentrata all' acquisizione sul mercato di commesse da Enti pubblici e privati nel rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti portatori di interessi, delle pratiche di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili alle attività svolte.

In considerazione della rilevanza che comportamenti difformi dalle regole sopra evidenziate possono produrre sulla immagine e sulla reputazione di DELTAMBIENTE sul mercato, compromettendone la capacità di perseguire il proprio scopo sociale, la DELTAMBIENTE richiede ai propri dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni o incarichi, il rispetto dei più elevati standard di condotta negli affari, come descritti nel presente codice di condotta.

Il codice costituisce un elemento fondamentale del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e costituisce uno degli strumenti attraverso i quali DELTAMBIENTE persegue una efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di legge applicabili alle specifiche attività svolte e delle violazioni di disposizioni regolamentari interne emanate dai propri organi amministrativi e di governo.

In considerazione della funzione di supporto ai dipendenti nello svolgimento delle mansioni assegnate, per renderle sempre coerenti con il perseguimento della missione di DELTAMBIENTE:

- Garantisce la tempestiva diffusione del Codice di Condotta presso tutti i destinatari;
- Garantisce che ogni modifica ed aggiornamento del Codice di Condotta sia portata tempestivamente a conoscenza dei destinatari;
- Fornisce un adeguato sostegno formativo ed informativo dei destinatari;
- Garantisce che i dipendenti che segnalino violazioni del Codice di Condotta non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- Adotta comportamenti sanzionatori equi e commisurati al tipo di violazione del Codice di Condotta e ne garantisce l'applicazione a carico di ogni categoria di soggetti destinatari, avendo a riferimento le disposizioni di legge, di contratto e di normativa interna;
- Attiva verifiche periodiche atte ad accertare il rispetto del Codice di Condotta e la rispondenza alle modifiche normative.

DELTAMBIENTE si adopera per fare in modo che i principi del Codice di Condotta siano accettati da consulenti, fornitori e da ogni altro soggetto che intrattenga rapporti stabili con la DELTAMBIENTE stessa.

3.2 Modalità di approvazione e comunicazione

Il Codice di Condotta è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Codice è soggetto a revisione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il documento viene comunicato a tutto il personale e trasmesso per conoscenza alle rappresentanze sindacali aziendali.

Le eventuali modifiche sono rese disponibili e comunicate ai destinatari con le medesime modalità.

3.3 Destinatari

Il presente Codice di Condotta si applica ai Consiglieri di Amministrazione, ai dirigenti e dipendenti di DELTAMBIENTE e a tutti gli altri soggetti che agiscano in nome e per conto della stessa in virtù di una procura validamente attribuita.

3.4 Conflitto di interesse

I soggetti destinatari devono evitare ogni possibile conflitto di interesse personale o familiare, che comprometta il corretto perseguimento dell'interesse sociale.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

3.5 Principi generali

Obiettivo del Codice di Condotta è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dal medesimo al fine di impedire il compimento di reati delle fattispecie previste dal D.Lgs 231/2001.

A tale scopo il Codice di Condotta prevede l'espresso divieto a carico dei destinatari di:

- ☑ Porre in essere violazioni di un qualsiasi principio del Codice Etico;
- ☑ Porre in essere violazioni di una regola del Codice di Condotta di cui siano stati debitamente informati;
- ☑ Porre in essere reiteratamente violazioni sostanziali di una procedura organizzativa aziendale.

3.6 Il sistema sanzionatorio

Le misure disciplinari applicabili a fronte di accertate violazioni delle prescrizioni del presente Codice di Condotta sono previste dal capitolo 6 del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001"

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente dall'accertamento di reato in sede giurisdizionale, essendo le regole di condotta previste dal Codice di Condotta indipendenti ed autonome in virtù della funzione di prevenzione della commissione di reati attribuita al "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001", di cui il Codice di Condotta costituisce elemento essenziale.

PARTE SPECIALE A

I Reati contro la Pubblica Amministrazione

A. 1 Tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.lgs 231/2001)

La presente parte speciale si riferisce ai reati realizzabili nell'ambito dei rapporti tra DELTAMBIENTE e una Pubblica Amministrazione.

Le singole fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs 231/2001 sono:

1) Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art.316-bis c.p.)
2) Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art.316- ter c.p.)
3) Concussione (art.317 c.p.)
4) Corruzione per un atto d'ufficio (art.318 c.p.)
5) Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art.319 e 319-bis c.p.)
6) Istigazione alla corruzione (art.322 c.p.)
7) Corruzione in atti giudiziari (art.319- ter c.p.)
8) Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater)
9) Truffa in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (art.640. comma 2. n.1 c.p.)
10) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art.640- bis c.p.)
11) Frode informatica in danno dello Stato (art.640-ter c.p.)
12) Frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p., frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale di cui all'art. 2 l. 898 del 1986;
13) reati tributari D.lgs74/2000 Il decreto prevede l'estensione della responsabilità degli enti per i delitti che seguono, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro:
14) reato di peculato di cui all'art. 314, c.1, c.p. (è escluso il peculato d'uso), di peculato mediante profitto dell'errore altrui ex art. 316 c.p. e di abuso d'ufficio ex art. 323 c.p.;
15) reato di abuso d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, (art. 314,316 e 323 cp)

16) il D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, che ha recepito la Direttiva Europea 2019/713 "relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti"e ha introdotto, nel D.Lgs. 231/2001, il nuovo articolo 25 octies.1: "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

I reati che rilevano ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti sono i seguenti:

17) Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p., come modificato dal Decreto in commento):

18) Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.):

19) Frode informatica (640 ter c.p.)

Per "strumenti di pagamento diversi dai contanti" si intende: "un dispositivo, oggetto o record protetto immateriale o materiale, o una loro combinazione, diverso dalla moneta a corso legale, che, da solo o unitamente a una procedura o a una serie di procedure, permette al titolare o all'utente di trasferire denaro o valore monetario, anche attraverso mezzi di scambio digitali".

il D. Lgs 75/2020 ha ampliato il catalogo dei delitti contro la P.A. includendovi anche il delitto di peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e quello di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), sussistenti solo quando "il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea", come specificato dal comma 1 dell'art. 25 D. Lgs 231/2001 (così come modificato dall'art. 5 comma 1, lett. b) nr. 2 del D. Lgs 75/2020).

Il peculato (art. 314, primo comma c.p.), si configura quando un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio si appropria del denaro o di un'altra cosa mobile che appartenga ad altri e della quale ha il possesso o la disponibilità in ragione del suo ufficio o servizio

I nuovi reati potrebbero diventare rilevanti per le società sulla base del concorso nel reato (c.d. proprio) del pubblico funzionario.

Il dipendente/dirigente di una società potrebbe – per favorire la sua azienda - istigare o aiutare concretamente il pubblico funzionario ad appropriarsi di utilità che non gli spettano o ad abusare del suo ufficio.

In un caso del genere, il dipendente potrebbe supportare il funzionario pubblico fornendogli pareri legali e documenti utili ai fini del perfezionamento del reato. La condotta del funzionario che rilascia il provvedimento non dovuto si inquadrerebbe nella fattispecie dell'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), che si configura come reato "proprio". Tuttavia, il dipendente (e con lui l'impresa nel cui interesse lo stesso abbia agito) risponderebbe a titolo di concorso nel reato "proprio

20) Turbativa d'asta: l'art. 24, D.lgs. 231/2001, rubricato "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", viene arricchito di due nuovi "reati presupposto". Si tratta delle fattispecie di " Turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.) e " Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti"(art. 353-bis c.p.).

A. 2 Aree a rischio

In relazione allo specifico oggetto sociale, l'area di attività maggiormente a rischio è stata identificata nella partecipazione a procedure concorsuali o negoziazioni dirette con Pubbliche Amministrazioni per il conseguimento di appalti o concessioni, di partnership, partecipazioni a Società a capitale misto, operazioni di finanza di progetto e ogni altra operazione similare caratterizzata dalla concorsualità o competitività con altre imprese.

In particolare viene fatto riferimento alle procedure di gara di cui alle leggi nazionali e regionali emanate in attuazione di direttive comunitarie disciplinanti la concorrenza ed il mercato.

Le fasi cui viene posta particolare attenzione nell'ambito delle suddette aree di attività a rischio sono:

- La partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta;
- La formulazione dell'offerta;
- La scelta delle imprese partner con cui partecipare in Joint Ventures, Associazioni Temporanee e Consorzi di Imprese;
- L'affidamento di incarichi di servizio o consulenza a terzi ai fini della partecipazione alle procedure;
- La gestione della contabilità delle commesse assunte da Pubbliche Amministrazioni e dei fatti modificativi delle condizioni originarie del contratto (atti di sottomissione, atti integrativi, ecc…).

- L'affidamento in subappalto di servizi e forniture
- La fornitura di beni e servizi alla P.A.
- Il rilascio di permessi e/o autorizzazioni,
- Il rilascio di attestati e licenze.
-

A. 3 Principi generali di comportamento e attuazione del processo decisionale nelle aree a rischio

Il sistema di organizzazione di DELTAMBIENTE deve rispettare i requisiti fondamentali di:

- formalizzazione e chiarezza;
- comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità o di funzioni di rappresentanza;
- definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Gli strumenti organizzativi (organigramma, comunicazioni organizzative, procedure ecc..) di cui DELTAMBIENTE si dota sono improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno di DELTAMBIENTE ed eventualmente anche nei confronti delle Società controllate e dei soci;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne sono caratterizzate dai seguenti principi:

3. separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto cui spetta l'impulso decisionale, il soggetto che esegue e conclude e il soggetto che lo controlla;
4. traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
5. adeguato livello di formalizzazione;
6. divieto di utilizzo di sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

A. 4 Sistema di deleghe e procure

La gestione efficiente dell'attività sociale viene attuata attraverso l'attribuzione di deleghe e procure.

Si intende per "**delega**" un atto interno attraverso il quale si attribuiscono, nell'ambito del sistema organizzativo aziendale, funzioni e compiti ad un soggetto.

Si intende per "**procura**" l'atto unilaterale con cui viene attribuito ad un soggetto il potere di compiere atti giuridici nei confronti di terzi.

Ai titolari di funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una procura di estensione adeguata e coerente con le funzioni svolte nell'ambito della delega.
L'attribuzione di procure deve rispettare i principi generali sopra enunciati e deve essere caratterizzato da elementi di sicurezza quali la rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni compiute.

I requisiti essenziali delle deleghe e procure sono:

6. I poteri gestionali attribuiti attraverso la delega devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali definiti dagli organi amministrativi di DELTAMBIENTE;
7. La procura speciale viene rilasciata per il compimento di singoli atti o per il compimento di categorie di atti;
8. La delega deve essere attribuita secondo il principio di correlazione tra funzione svolta all'interno dell'organigramma e responsabilità conseguente alla funzione;
9. I poteri di spesa attribuiti al delegato o al procuratore devono essere adeguati alla funzione conferitagli;
10. Ciascuna delega e procura deve definire in modo chiaro ed esatto i poteri attribuiti;
11. Chiunque compia atti o intrattenga rapporti con una Pubblica Amministrazione in nome e per conto di DELTAMBIENTE deve essere munito di delega adeguata o di procura.
12. Viene definita una procedura (PM 1) che garantisca un sistema di raccolta delle procure conferite e il loro aggiornamento, modificazione e revoca.

L'Organismo di Vigilanza interno verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure esistenti e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative.

A. 5 Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio.

I seguenti divieti hanno carattere generale.

Ne sono destinatari, in via diretta, i dipendenti, i dirigenti, gli organi amministrativi.

I destinatari sono in ogni caso tenuti ad agire nel rispetto delle leggi, del Codice Etico e delle procedure aziendali.

Tutte le funzioni aziendali che concorrono al processo decisionale per la formulazione delle offerte sono tenute al principio di riservatezza e segretezza sia per quanto riguarda la decisione di presentare o meno l'offerta che il contenuto della stessa.

E' fatto espresso divieto di:

1. effettuare elargizioni di denaro a pubblici funzionari;
2. accordare a pubblici funzionari vantaggi di qualsiasi natura e/o distribuire omaggi o regali eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale. Sono considerati compresi nella prassi aziendale gli omaggi di esiguo valore, quelli volti a promuovere l'immagine aziendale, quelli volti a promuovere iniziative di carattere culturale o iniziative di beneficenza. I regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza (vedi PM 2)
3. effettuare prestazioni in favore di partners che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i partners stessi;
4. riconoscere compensi a favore di Società di service, collaboratori esterni, consulenti che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere;
5. presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi di diritto pubblico al fine di conseguire erogazioni pubbliche, finanziamenti o conseguire l'aggiudicazione di contratti o concessioni;
6. destinare somme ricevute da organismi pubblici italiani o comunitari a scopi diversi da quelli cui erano destinati.
7. Dare o promette denaro o altra utilità a seguito di induzione da parte di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio (a seguito di introduzione dell'art. 319-quater c.p., il possibile coinvolgimento – e la conseguente punibilità – di un soggetto terzo rispetto alla pubblica amministrazione comporta i maggiori rischi per enti, società e associazioni, dato che, come è noto, le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, circostanza che rende certamente meno agevole, ma non l'esclude, l'incriminazione dell'ente per fatto del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio).
8. Istigare o aiutare concretamente il pubblico funzionario ad appropriarsi di utilità che non gli spettano o ad abusare del suo ufficio fornendo pareri legali e documenti utili ai fini del perfezionamento del reato

Ai fini della attuazione dei comportamenti di cui sopra, in specifico:

a) ai dipendenti, dirigenti, organi sociali che intrattengano rapporti con una Pubblica Amministrazione per conto di DELTAMBIENTE deve essere conferito formalmente potere in tal senso, nel rispetto dei principi stabiliti per l'attribuzione di deleghe, come definite nel funzionigramma aziendale, e/o procure. Ai consulenti esterni o

partners tale potere viene conferito attraverso la stipulazione di contratti scritti e l'attribuzione, se necessaria, di apposita procura rilasciata da un organo sociale competente.

b) qualora, nell'ambito dei rapporti posti in essere insorga una posizione di conflitto di interesse, questo deve essere segnalato all'Organismo di Vigilanza;
c) ogni accordo di associazione con partners deve essere definito per iscritto ed essere autorizzato con apposita procedura (PM 3)
d) ogni incarico conferito a collaboratori esterni deve essere redatto per iscritto, con l'indicazione, quando possibile, del compenso pattuito ed essere autorizzato con apposita procedura (PM 4)
e) Nei contratti con consulenti con i quali DELTAMBIENTE intrattiene rapporti di collaborazione consuetudinari deve essere introdotta una "clausola di trasparenza" con cui i medesimi dichiarino di essere a conoscenza del D.Lgs 231/2001 e del modello di organizzazione, gestione e controllo di DELTAMBIENTE e devono essere previste le conseguenze in caso di violazione. Per i contratti in essere la clausola verrà inserita in occasione del primo rinnovo
f) Ogni acquisto e pagamento deve essere autorizzato (PM5)
g) Alle ispezioni giudiziarie, tributarie o amministrative devono partecipare soggetti a ciò espressamente delegati.

Il MOG in Rev 01 si ritiene già adeguato ai reati introdotti ex art.24-bis co.3; 25 co5-bis; art 25 quaterdecies.

A. 6 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Oltre ai compiti e poteri ad esso deferiti in via generale, l'Organismo di Vigilanza potrà, in via discrezionale, attuare specifici controlli a campione sulle attività connesse alle aree a rischio diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui alla presente "Parte A", proponendo al Consiglio di Amministrazione, qualora ne verifichi l'inadeguata o insufficiente applicazione, proposte correttive.

PARTE SPECIALE B

I reati societari e di corruzione tra privati

B. 1 Tipologia dei reati societari.

I reati in materia societaria e di corruzione tra privati previsti dall'art.25-ter del D.Lgs.231/2001 che, se commessi nell'interesse di DELTAMBIENTE da amministratori, direttori generali o liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza e qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica, provocano l'applicazione di sanzioni a carico dell'Ente, sono:

- False comunicazioni sociali (artt.2621 e 2622 c.c.)
- Falso in prospetto (art.2623 c.c.)
- Impedito controllo (art.2625 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art.2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art.2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle quote sociali o della Società controllante (art.2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio ai creditori (art.2629 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile
- istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile,
- Illecita influenza sull'Assemblea (art.2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art.2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art.2638 c.c.).

B. 2 Aree a rischio

Le aree a rischio che DELTAMBIENTE ha individuato nell'ambito delle attività svolte sono:

- Predisposizione delle comunicazioni ai Soci e al mercato relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria;

- Predisposizione dei prospetti informativi;
- Gestione dei rapporti con i Sindaci revisori;
- Operazioni relative al capitale sociale;
- Processo commerciale;
- Processo di approvvigionamento
- L'affidamento di incarichi di servizio o consulenza a terzi
- Gli acquisti di beni
- L'affidamento di subappalto di lavori, servizi

B. 3 Principi generali di comportamento

Lo svolgimento delle attività individuate nelle aree a rischio deve avvenire nel rispetto delle disposizioni di legge, del Codice Etico di DELTAMBIENTE e dei seguenti principi:

La trasmissione di dati, informazioni e/o prospetti riepilogativi finali, dalla funzione aziendale competente all'ufficio contabilità rilevanti ai fini della redazione e predisposizione del bilancio o delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali, deve essere effettuata per iscritto e firmata;

Il responsabile della funzione aziendale da cui i dati originano è tenuto alla corretta trasmissione e/o comunicazione degli stessi; a tal fine è fatto obbligo a ciascun responsabile di verificare la veridicità e completezza delle informazioni trasmesse e, all'occorrenza, fornire le relative evidenze documentali;

Devono essere tempestivamente messi a disposizione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, a cura dell'organo che ne cura la convocazione, prima della relativa seduta, la bozza di bilancio e dei suoi allegati e/o ogni eventuale altro documento rilevante; il responsabile della convocazione predispone l'attestazione dell'avvenuta consegna;

Ogni operazione aziendale che si rifletta sul sistema contabile deve avvenire sulla scorta di adeguata evidenza documentale e deve essere regolarmente eseguita ed approvata dal responsabile della funzione interessata sulla base delle procedure previste dal presente modello;

Il supporto documentale dovrà essere adeguato alla complessità dell'operazione medesima e dovrà fornire elementi tali da consentire in ogni tempo la ricostruzione dell'operazione e dei motivi che vi hanno dato luogo;

La documentazione dovrà essere posta a corredo del libro o registro contabile/fiscale obbligatorio in cui l'operazione è stata annotata/registrata, quindi conservata secondo i termini e le modalità eventualmente previsti dalla Legge al riguardo;

Le movimentazioni finanziarie attive o passive di DELTAMBIENTE devono sempre essere riconducibili ad eventi certi, documentali e strettamente afferenti ad esse;

DELTAMBIENTE presta pronta collaborazione alle Autorità preposte al controllo sulla regolarità e correttezza delle scritture e dei libri contabili e fiscali e della documentazione afferente.

Nelle operazioni commerciali e di acquisto, previsione di una stratificazione di poteri autorizzativi di spesa ed una distinzione di ruoli nell'ambito dell'organizzazione tra responsabilità nei rapporti con il Cliente/Committente, responsabilità nella definizione del prezzo di offerta e della scontistica, ossia in quelle aree in cui potrebbero realizzarsi condizioni di favore sintomatiche di un accordo corruttivo.

DELTAMBIENTE vieta accordi illeciti con fornitori, e con altre imprese private, finalizzati a transazioni economiche per operazioni destinte alla creazione di provviste di denaro altre utilità, utilizzabile a fini corruttivi;

Tutti gli accordi commerciali tra imprese che abbiamo un valore superiore ad € 100.000 devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Tutti gli accordi commerciali tra imprese per un valore compreso fra € 50.000 e € 100.000 devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il responsabile della funzione aziendale da cui origina la richiesta di:

affidamento di incarichi di servizio o consulenza a terzi superiori a € 10.000

acquisti di beni superiori a € 50.000

affidamento di subappalto di lavori o servizi

è tenuto a sottoscrivere la dichiarazione (M INCASUB) con il quale attesta la correttezza del valore economico, della prestazione o del bene, sia alle tariffe professionali che ai valori di mercato. Qualora ritenga necessario o conveniente patuire un valore economico anomalo dovrà descrivere adeguata motivazione nel modulo M-INCASUB. In questi casi va data comunicazione all'ODV. La Funzione Aziendale invia il modello M- INCASUB al Responsabile Amministrativo che lo archivia e nei casi sopra previsti ne trasmette copia all'ODV.

B. 4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Oltre ai compiti ed ai poteri ad esso deferiti in via generale, l'Organismo di Vigilanza potrà, in via discrezionale, attuare controlli a campione diretti a verificare la corretta esplicazione delle attività connesse alle aree a rischio, con particolare riguardo alle regole della presente "Parte B", proponendo al Consiglio di Amministrazione, quando ne verifichi l'inadeguata o insufficiente applicazione, proposte correttive.

L'Organismo di Vigilanza promuove periodicamente un incontro di verifica con il responsabile amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza dovrà analizzare i flussi informativi riguardanti la tracciabilità delle operazioni di acquisto, di offerta e di sconto al fine di verificare che le suddette attività rientrino nelle regole generali individuate dalla Società.

Ai fini sopradescritti all'Organismo di Vigilanza è garantito il libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

PARTE SPECIALE C

I reati in materia di sicurezza

C.1 Tipologia dei reati in materia di sicurezza (Art. 25-septies D. Lgs. 231/2001)

La presente parte speciale si riferisce ai reati in materia di sicurezza che possono realizzarsi sia presso la sede sia durante la fase di realizzazione della commessa.

La fattispecie di reato contemplata dall'art. 25-septies D.Lgs 231/2001 è la seguente:

21) Omicidio colposo e lesioni colpose connessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art.589 e 590 c.p.)

C.2 Aree a rischio

Le aree a rischio in cui DELTAMBIENTE ha individuato nell'ambito delle attività svolte in sede o nel cantiere sono:

1) CANTIERI

- Definizione di budget per la sicurezza adeguati
- Rendicontazione delle spese previste dal budget per la sicurezza
- Rendicontazione della consegna dei DPI ai dipendenti
- La verifica che DELTAMBIENTE abbia nominato i responsabili secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza
- La verifica della predisposizione e corretta consegna alle autorità competenti del POS nei casi in cui venga richiesto

2) SEDE

- Definizione di budget per la sicurezza adeguati
- Rendicontazione delle spese previste dal budget per la sicurezza
- Rendicontazione della consegna dei DPI ai dipendenti

Per tali aree a rischio DELTAMBIENTE ha adottato specifiche procedure di sicurezza, antinfortunistiche e di tutela della salute sui posti di lavoro secondo le prescrizioni della norma BSI OHSAS 18001. Successivamente DELTAMBIENTE ha effettuato il passaggio alla nuova norma ISO 45001.

C.3 Principi generali di comportamento

Lo svolgimento delle attività individuate nelle aree a rischio deve avvenire nel rispetto delle disposizioni di legge, del Codice Etico e dei seguenti principi:

e) Osservanza delle prescrizioni e/o dei divieti stabiliti da DELTAMBIENTE in ottemperanza alla legislazione vigente in tema di salute e sicurezza sul lavoro
f) Partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento in tema di salute e sicurezza sul lavoro
g) Corretto svolgimento delle funzioni assegnate in qualità di datore di lavoro, dirigente, preposto e/o Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione
h) Corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuali e collettivi quando prescritti
i) Corretto utilizzo delle attrezzature e delle macchine corredate degli appositi dispositivi di sicurezza

C.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Oltre ai compiti e poteri ad esso deferiti in via generale, l'Organismo di Vigilanza potrà, in via discrezionale, attuare specifici controlli a campione sulle attività connesse alle aree a rischio diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui alla presente "Parte C", proponendo al Consiglio di Amministrazione, qualora ne verifichi l'inadeguata o insufficiente applicazione, proposte correttive.
L'Organismo di Vigilanza promuove periodicamente un incontro di verifica con il Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione e con il Responsabile Sicurezza dei Lavoratori.
Ai fini sopradescritti all'Organismo di Vigilanza è garantito il libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante

PARTE SPECIALE D

I reati ambientali

D.1 Tipologia dei reati ambientali applicabili (art. 25- undecies del D.lgs 231/2001)

Nella presente parte speciale si indicano le tipologie dei reati indicati nell'art. 25 -undecies del D.Lgs 231/2001 che si ritengono applicabili sia alle attività di sede sia alle attività presso il cantiere.
Le fattispecie contemplate sono le seguenti:

- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis Codice Penale)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in difformità da prescrizioni, oltre i valori limite (art. 137 c. 3 e 5 D. Lgs. 152/2006)
- Scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137 c. 11 D. Lgs. 152/2006)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 c. 1 D. Lgs. 152/2006)
- Discarica non autorizzata (art. 256 c.3 D. Lgs. 152/2006)
- Miscelazione di rifiuti (art. 256 c. 5 D. Lgs. 152/2006)
- Bonifica dei siti con o senza sostanze pericolose (art. 257 c. 1 e 2 D. Lgs. 152/2006)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 c.4 D. Lgs. 152/2006)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 c. 1 D. Lgs. 152/2006)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 c 1 e 2 D. Lgs. 152/2006)
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti art. 260 bis c.6, 7 e 8)
- Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279 c. 5)
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 c. 7 L. 549/1993)

D.2 Aree a rischio

Le aree a rischio che DELTAMBIENTE ha individuato nell'ambito delle attività svolte sono relative alla gestione degli aspetti ambientali, ovvero individuazione, valutazione, revisione, aggiornamento degli aspetti ambientali relativi sia alla sede che al cantiere.

Per tali aree a rischio DELTAMBIENTE ha adottato specifiche procedure secondo le prescrizioni della norma UNI EN ISO 14001. Tutte le Procedure, le I.O. le registrazioni fanno parte integrante del presente modello

D.3 Principi generali di comportamento

Per dare attuazione al Modello nelle specifiche parti dedicate ai reati commessi in violazione delle normative ambientali, la Società deve predisporre ad attuare le seguenti attività:

• effettuazione di una mappatura del rischio approfondita e orientata secondo le specificità dell'attività produttiva presa in considerazione;

• attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D. Lgs. n. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25-undecies del D. Lgs. n. 231/2001;

• valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e delle normative speciali in materia ambientale

- sensibilizzazione del personale affinché nello svolgimento delle attività assegnate, garantiscano il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale ed adottino le misure più adeguate per minimizzare i potenziali impatti ambientali negativi e prevenire gli inquinamenti

Al fine di prevenire la violazione delle normative ambientali DELTAMBIENTE, deve assicurarsi che:

a) per ogni attività richiamata dall'art. 279 del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i.:

1) sia assicurata la presenza della relativa autorizzazione
2) sia subordinata al rispetto dei valori limite e delle prescrizioni stabilite dalle autorità competenti
3) vengano effettuate le comunicazioni alle autorità competenti relative ai valori delle emissioni in modo corretto e veritiero

b) per ogni attività richiamata dagli artt. 137, 256 c. 1,3 e 5, 257, 259 e 260 del D. Lgs. 152/2006 e s.m.i e art. 3 c.6 Legge 549/1993.:

4) sia assicurata la presenza della relativa autorizzazione
5) venga effettuata nel pieno rispetto della normativa ambientale e sia certificabile l'ottemperanza agli adempimenti legislativi
6) si effettui una scelta dei fornitori nel rispetto di procedure aziendali che consentano di verificare la sussistenza dei requisiti tecnici e legali per l'esercizio delle specifiche

attività e si proceda al monitoraggio delle autorizzazioni

7) si predisponga la messa in sicurezza contro potenziali versamenti di sostanze pericolose

c) per ogni attività richiamata dagli artt. 258 e 260 bis del D. Lgs. 152/2006 e s.m.i.

8) si verifichi la correttezza e regolarità delle informazioni relative alle caratteristiche qualitative e quantitative dei rifiuti, anche in regime di sistema di tracciabilità dei rifiuti (SISTRI)

9) si controlli che i certificati provengano da fornitori qualificati per i quali sia stata verificata l'autorizzazione all'esercizio, anche in regime di sistema di tracciabilità dei rifiuti (SISTRI)

10) si controlli che all'interno del sistema di tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), tutti i soggetti coinvolti agiscano secondo le disposizioni imposte dalla normativa applicabile.

D.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Oltre ai compiti e poteri ad esso deferiti in via generale, l'Organismo di Vigilanza potrà, in via discrezionale, attuare specifici controlli a campione sulle attività connesse alle aree a rischio diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui alla presente "Parte D", proponendo al Consiglio di Amministrazione, qualora ne verifichi l'inadeguata o insufficiente applicazione, proposte correttive.

Ai fini sopradescritti all'Organismo di Vigilanza è garantito il libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante

PARTE SPECIALE E

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e contrasto ai fenomeni del lavoro nero

E.1 Tipologia dei reati (art. 25-duoedecies del D.lgs 231/2001)

Nella presente parte speciale si indicano le tipologie dei reati indicati nell'art. 25-duodecies del D.Lgs 231/2001 che si ritengono applicabili all'attività societaria:

11) In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, all'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato si applica la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di €150.000, se i lavoratori occupati sono (circostanza alternative tra di loro):
   - in numero superiore a tre;
   - minori in età non lavorativa;
   - esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.

- In relazione a "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro in nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo", entrata in vigore il 4.11.2016, che ha modificato il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" previsto dall'art. 603 bis c.p..

Il reato, che punisce sia gli intermediari che i datori di lavoro, è stato inserito nell'art. 25 quinquies, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001, ampliando la categoria dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti. L'illecito dell'ente viene punito con la sanzione pecuniaria da 400 a 1.000 quote, nonché con le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, D. Lgs. 231/2001

E.2 Aree a rischio

Le condotte penalmente rilevanti consistono nell'impiego di cittadini senza permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno irregolare

Le attività a rischio di commissione reati sono state individuate nelle seguenti:

- Processo di gestione delle risorse umane
- Processo gestione commessa
- Processo amministrativo

E.3 Principi generali di comportamento

Per dare attuazione al Modello nelle specifiche parti dedicate ai reati commessi in violazione delle normative sulla disciplina dell'impiego di cittadini di paesi terzi, DELTAMBIENTE deve predisporre ad attuare le seguenti attività:

- Creazione, tenuta e aggiornamento di un registro/archivio in cui annotare le assunzioni di personale proveniente da paesi terzi con registrazione del permesso di soggiorno e relativa scadenza;
- Controllo del registro con frequenza almeno trimestrale.
- Effettuare assunzioni del personale esclusivamente attraverso le forme consentite dalla normativa corrente e mantenerne adeguata registrazione
- Il Responsabile ufficio del personale ha il compito di effettuare i suddetti controlli. A tale proposito con cadenza trimestrale archivia nel sistema informativo (CSS) e archivia copia cartacea firmata della contabilità delle buste paghe (D-MAG) inviata a INPS

E.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

I compiti di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza relativi all'osservanza e all'efficacia del Modello sono i seguenti:

- monitoraggio sulle registrazioni 'efficacia delle procedure interne e del sistema di deleghe e procure aziendali per la prevenzione dei reati ambientali;
- esaminare ogni eventuale violazione del Modello da chiunque segnalata;
- effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;

L'Organismo di Vigilanza deve riportare i risultati della sua attività di vigilanza e controllo al Consiglio di Amministrazione, con cadenza periodica annuale.

PARTE SPECIALE F

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

F.1 Tipologia dei reati.

Nella presente parte speciale si indicano le tipologie dei reati indicati nell'art. 25-octies del D.Lgs 231/2001 che si ritengono applicabili all'attività societaria:

- 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.)
- Il D.Lgs. n. 195/2021, attuativo della Direttiva Riciclaggio ha, invece, ampliato i reati presupposto dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001) comprendendo anche fatti riguardanti denaro o cose provenienti da contravvenzione e, nel caso di riciclaggio e autoriciclaggio, anche i delitti colposi.

F.2 Aree a rischio

Le aree a rischio che la Società ha individuato nell'ambito delle attività svolte sono:

- Predisposizione delle comunicazioni ai Soci e al mercato relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- Predisposizione dei prospetti informativi;
- Gestione dei rapporti con la società di revisione contabile;
- Operazioni relative al capitale sociale;
- Operazioni in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative

F.3 Principi generali di comportamento

Lo svolgimento delle attività individuate nelle aree a rischio deve avvenire nel rispetto delle disposizioni di legge, del Codice Etico della Società e dei principi enunciati nella parte Speciale B del presente Modello Organizzativo integrati con i seguenti principi generali di condotta:

- ogni attività e/o operazione relativa ad attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, deve essere adeguatamente specificata e motivata al fine di rendere tracciabile l'origine della provenienza del capitale impiegato;
- tali operazioni devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

F.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Oltre ai compiti ed ai poteri ad esso deferiti in via generale, l'Organismo di Vigilanza potrà, in via discrezionale, attuare controlli a campione diretti a verificare la corretta esplicazione delle attività connesse alle aree a rischio, con particolare riguardo alle regole della presente "Parte F", proponendo al Consiglio di Amministrazione, quando ne verifichi l'inadeguata o insufficiente applicazione, proposte correttive.

L'Organismo di Vigilanza promuove periodicamente un incontro di verifica con il responsabile amministrativo.

Ai fini sopradescritti all'Organismo di Vigilanza è garantito il libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

F.5 Elenco delle procedure del sistema aziendale rilevanti ai fini della presente "Parte Speciale F"

La Società non è provvista al momento attuale di un sistema qualità della Direzione Amministrativa.

PARTE SPECIALE G

"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"c.d.:

SISTEMA WHISTLEBLOWING - DLGS 231

La Società ha adeguato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo a quanto previsto all'art.6 comma 2-bis del D.LSG 231 (comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017) e dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali",

La Società sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attiva, ai sensi del art.4 del dlgs 24/2023, propri canali di segnalazione, che garantiscano, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

adottando le seguenti misure:

a) predispone uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.LSG 231, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.
b) predispone almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.
c) Aggiorna il Sistema Disciplinare introducendo:
1) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
2) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante,
3) sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

H.1 Aree a Rischio

Le aree a rischio che la Società ha individuato nell'ambito delle attività svolte sono:

Tutte le aree aziendali

H 2 principi di comportamento

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

1. Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.
2. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
3. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

1. Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.
Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il RESPONSABILE DEL CANALE DI COMUNICAZIONE, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del RESPONSABILE DEL CANALE DI COMUNICAZIONE mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La società ha nominato il RESPONSABILE DEL CANALE DI COMUNICAZIONE

Le segnalazioni devono avvenire in forma riservata ed utilizzando esclusivamente i seguenti canali informativi:

1) tramite posta raccomandata al seguente indirizzo:

Spett.le RESPONSABILE DEL CANALE DI COMUNICAZIONE della SOCIETA' DELTA AMBIENTE
VIALE DELLA LIRICA N.43
48123 Ravenna

2) tramite e-mail al seguente indirizzo:

   whistleblowing@deltambiente.com
3) Informa orale.

   Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate su richiesta della persona

segnalante, mediante un incontro diretto fissato con il RESPONSABILE DEL CANALE DI COMUNICAZIONE che deve fissarlo entro un termine ragionevole non superiore a 10 giorni lavorativi.

Tutte le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o su violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società.
Non saranno prese in considerazioni segnalazioni anonime.
Verrà sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nello specifico la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto segnalante;
- la descrizione, quanto più dettagliata e documentata possibile, del fatto o comportamento illecito;
- le circostanze, in termini di tempo e luogo, il cui il fatto è stato commesso;
- l'identità di colui che ha posto in essere l'illecito;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza del fatto segnalato;
- ogni altra informazioni utile per l'istruttoria

4) SEGNALAZIONI ESTERNE

IL DLGS 24/23 prevede "segnalazioni esterne" all'ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo le indicazioni da questa fornite
L'Autorità' nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

A tutti i soggetti interessati (apicali e subordinati), collaboratori ed ai nuovi assunti dovrà essere fatta adeguata formazione sulla adozione della presente "Parte Speciale H WHISLTEBLOWING- D.LGS 231"
È onere del Datore di Lavoro, in caso irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, dare immediata comunicazione all'ODV.

H.3 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Oltre ai compiti ed ai poteri ad esso deferiti in via generale, l'Organismo di Vigilanza potrà, in via discrezionale, attuare controlli a campione diretti a verificare la corretta esplicazione delle attività connesse alle aree a rischio, con particolare riguardo alle regole della presente "Parte H", proponendo al Consiglio di Amministrazione, quando ne verifichi l'inadeguata o insufficiente applicazione, proposte correttive.

Ai fini sopradescritti all'Organismo di Vigilanza è garantito il libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'ODV vigilerà sul rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'ODV agirà in modo da tutelare l'identità del segnalante e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Nell'espletamento di tale attività di vigilanza, particolare attenzione verrà posta dall'ODV su licenziamenti o altre misure (demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti;

L'ODV sovrintende alla formazione, fatta dal Datore di Lavoro, ai dipendenti e ai collaboratori delle società sulla adozione del sistema di whistleblowing "231.

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

Ogni segnalazione viene conservata a cura del ODV

Sulla base di una valutazione dei fatti oggetto di segnalazione, l'ODV può decidere, in caso di manifesta ed evidente infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario il medesimo apre apposita istruttoria.

Qualora, al termine dell'istruttoria, l'ODV ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, inoltra la segnalazione al Consiglio di Amministrazione.
Al fine di verificare la veridicità o la verosimiglianza di quanto segnalato, all'ODV sono attribuiti i più ampi poteri: potrà avvalersi degli strumenti che riterrà più opportuni in ragione delle concrete circostanze, adottando tutte le necessarie cautele (a titolo meramente esemplificativo: accedere agli archivi in uso, acquisire la documentazione aziendale, convocare il personale ritenuto informato sui fatti).

PARTE SPECIALE H

Reati di razzismo e xenofobia art 25-terdecies D.lgs. 231/2001

H 1. I REATI

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati di razzismo e xenofobia richiamati dalle disposizioni di cui all'art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001. Per effetto dell'entrata in vigore della Legge Europea 2017, il novero dei reati che possono generare una responsabilità amministrativa degli enti, si è arricchito con le fattispecie criminose di cui sopra.
In dettaglio, l'art. 25-terdecies prevede che:

"1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.
2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.
3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3."

L'art. 3, comma 3-bis, della Legge 654/1975 stabilisce che:
" Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.".

I delitti considerati in questa Parte Speciale H del Modello riguardano i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia - inciso aggiunto dalla stessa Legge Europea - della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

H 2 AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO

Considerate le attività svolte dalla Società la probabilità di accadimento dei suddetti reati è considerata remota poiché la propaganda politica e le forme di discriminazione religiosa e razziale sono assolutamente vietate e condannate sia dalle regole contenute nel Codice Etico che dai principi e dalle linee guida inclusi nel presente Modello. Inoltre, allo stato attuale appare alquanto improbabile che il personale della Società compia attività di propaganda ovvero di istigazione o di incitamento ai crimini di genocidio o contro l'umanità allo scopo di generare un vantaggio a favore della società.

In un'ottica prudenziale, non potendo escludere a priori condotte illecite che possano integrare le suddette fattispecie dei reati, si è proceduto a svolgere un'attività di risk assessment con il personale aziendale.

Dall'analisi svolta si ritiene che in relazione al reato sopra esplicitato le aree che presentano un'esposizione al rischio seppur remota risultano essere:

Le donazioni, altre liberalità, la pubblicità e le sponsorizzazioni nell'ambito delle quali la Società potrebbe intrattenere rapporti con organizzazioni finalizzate a perseguire gli scopi sanzionati dall'art. 3 della L. 654/1975. A titolo di esempio, l'eventuale sponsorizzazione di eventi/manifestazioni finalizzate alla propaganda, l'istigazione o l'incitamento alla commissione di crimini di guerra o contro l'umanità.
le attività di predisposizione del materiale pubblicitario e promozionale, compresa la realizzazione di spot e messaggi pubblicitari, la gestione delle immagini ai fini promozionali divulgate tramite Internet e qualsiasi altro mezzo di comunicazione;
l'affitto dei locali e di spazi aziendali a organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi lo scopo del-la propaganda politica
Per ciascuna delle attività sensibili sopra citate, vista la tipologia di attività svolta dalla Società il rischio di commissione dei reati richiamati dall'art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001 risulta avere un rischio assai remoto.

H 3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Principi generali

La presente "Parte Speciale H" definisce delle regole di comportamento rivolte ad amministratori, dirigenti e dipendenti operanti nelle aree di attività a rischio, nonché a collaboratori esterni e partners commerciali. Tali soggetti vengono definiti, nel loro insieme, Destinatari. Obiettivo della presente parte speciale è di fare in modo che tali soggetti, nella misura in cui sono coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, siano a conoscenza delle regole di condotta ed operino in conformità con quanto indicato dalla parte speciale stessa, al fine di prevenire il verificarsi del reato di razzismo e xenofobia

Nell'espletamento di tutte le attività sensibili sopra citate, oltre alle regole di cui al presente modello, i Destinatari sono tenuti, in generale, a conoscere e rispettare, con riferimento alla rispettiva attività, le regole ed i principi contenuti nei seguenti documenti (a titolo esemplificativo):

La presente "Parte Speciale H" prevede, nell'espletamento delle attività considerate a rischio, l'espresso divieto per gli esponenti aziendali ed i collaboratori esterni di:

a). porre in essere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'articolo 25-terdecies del Decreto – Reati di razzismo e xenofobia;

b). utilizzare anche occasionalmente la Società, o una sua unità organizzativa, allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui sopra;

c). nel corso dell'attività aziendale promuovere, costituire, organizzare o dirigere associazioni che si propongono il compimento di atti di razzismo e xenofobia;

d). fornire, direttamente o indirettamente, tramite sponsorizzazioni o donazioni le risorse monetarie a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di razzismo e xenofobia;

e). operare in contrasto con le regole etiche e le procedure aziendali che disciplinano le attività di pubblicità e di sponsorizzazione;

6. assumere o assegnare commesse o effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta, che per il tramite di interposta persona, che abbia come scopo quello di concorrere al compimento di atti di razzismo e xenofobia;

7 affittare o concedere in comodato d'uso gratuito locali e spazi aziendali ad organizzazioni e movimenti aventi come scopo quello di incitare alla propaganda politica o alla commissione dei reati disciplinati nella presente parte speciale

Principi procedurali specifici

Di seguito si indicano i principi procedurali che, in relazione ad ogni singola area a rischio, gli esponenti aziendali sono tenuti a rispettare:

a). qualunque transazione finanziaria deve presupporre la conoscenza del beneficiario, quantomeno diretto, della relativa somma;

b). nel caso in cui alla Società venga proposta un'operazione che presenta un profilo di rischio per i reati di cui alla presente parte speciale, essa viene sospesa e valutata preventivamente coinvolgendo anche L'ODV: quest'ultimo esprimerà il proprio parere sull'opportunità dell'operazione e provvederà eventualmente a stabilire le cautele necessarie, da adottare per il proseguimento della stessa, nonché a rendere in merito un parere, del quale dovrà tenersi conto in sede di approvazione e svolgimento dell'operazione stessa;

H.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Oltre ai compiti ed ai poteri ad esso deferiti in via generale, l'Organismo di Vigilanza potrà, in via discrezionale, attuare controlli a campione diretti a verificare la corretta esplicazione delle attività connesse alle aree a rischio, con particolare riguardo alle regole della presente "Parte Speciale H", proponendo al Consiglio di Amministrazione, quando ne verifichi l'inadeguata o insufficiente applicazione, proposte correttive.

PARTE SPECIALE I

REATI TRIBUTARI

I.1 Tipologia dei reati

Nella presente parte speciale si indicano le tipologie dei reati indicati nel D.Lgs 231/2001 che si ritengono applicabili all'attività societaria:
Con l'inserimento, ad opera dell'art. 39, comma 2, del decreto fiscale collegato alla legge di Bilancio 2020(D.L. n. 124/2019), del nuovo art. 25-quinquiesdecies (come modificato dal D.Lgs 75/20)del D.Lgs. n. 231/2001 viene incluso, tra i reati - presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, la dichiarazione fraudolenta mediante l'utilizzo di fatture o altri documenti aventi rilevanza fiscale per operazioni inesistenti anche al fine di evadere l' IVA.

I.2 Aree a Rischio

Le aree a rischio che la Società ha individuato nell'ambito delle attività svolte sono:

Gestione dei rapporti con la società di revisione contabile;
Operazioni in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative
Processo commerciale
Processo di approvvigionamento
L'affidamento di incarichi di servizio o consulenza a terzi
Gli acquisti di beni
L'affidamento di subappalto di lavori, servizi
La partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta;
La formulazione dell'offerta;
La scelta delle imprese partner con cui partecipare in Joint Ventures, Associazioni Temporanee e Consorzi di Imprese;
L'affidamento di incarichi di servizio o consulenza a terzi ai fini della partecipazione alle procedure;
Processo di gestione delle risorse umane

I.3 Principi Generali di Comportamento

Il reato sopra descritto scatta in particolare al ricorrere delle seguenti fattispecie:
a) fatture oggettivamente inesistenti perché riferite ad operazioni del tutto fittizie;
b) sovrafatturazione perché riferite ad operazioni in parte prive di riscontro nella realtà;
c) fatture soggettivamente inesistenti perché riferite ad operazioni in cui l'emittente o il beneficiario dell'operazione risultante dal documento non è quello reale.
d) fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indicate in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte come elementi passivi fittizi. Il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie, o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria"
Le pratiche e le procedure interne aziendali dovranno necessariamente considerare questi aspetti con particolare attenzione alla compilazione della Dichiarazioni dei Redditi e/o Dell'iva e ad ogni altra prevista a termine di legge.

I 4 RESPONSABILITÀ E CONTROLLI

Tutti i controlli si applicano alle fatture di beni, servizi, lavori sia attive che passive come descritto nella PM 4 REATI TRIBUTARI.
Tutti i controlli si applicano alla redazione degli atti contabili, alla gestione delle dichiarazioni e dei pagamenti fiscali di legge

I.5 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Oltre ai compiti ed ai poteri ad esso deferiti in via generale, l'Organismo di Vigilanza potrà, in via discrezionale, attuare controlli a campione diretti a verificare la corretta esplicazione delle attività connesse alle aree a rischio, con particolare riguardo alle regole della presente "Parte J", proponendo al Consiglio di Amministrazione, quando ne verifichi l'inadeguata o insufficiente applicazione, proposte correttive.
Ai fini sopradescritti all'Organismo di Vigilanza è garantito il libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

I.6 Sistema Qualità rilevanti ai fine della presente "Parte Speciale J

La Società non è provvista al momento attuale di un sistema qualità della Direzione Amministrativa.

ALLEGATO
PM 5 REATI TRIBUTARI

PARTE SPECIALE - J

Reato di contrabbando

J1 Tipologia dei reati (art. 25-sexiescecies del D.lgs 231/2001)

Nella presente parte speciale si indicano le tipologie dei reati indicati nell'art. 25- sexiescecies del D.Lgs 231/2001 che si ritengono applicabili all'attività societaria:
Con l'introduzione del D.Lgs. n. 75/2020, il contrabbando viene inserito nel novero dei reati presupposto previsti dal D. Lgs 231/2001.

Il nuovo articolo 25-sexiesdecies, consente di imputare all'ente i reati di contrabbando previsi dal DPR 43/1973 a condizione che i reati che seguono siano commessi con la finalità di evadere i diritti di confine per un ammontare superiore a diecimila euro:

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 d.p.r. 43/1973);
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 d.p.r. 43/1973);
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 d.p.r. 43/1973);
- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 d.p.r. 43/1973);
- contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 d.p.r. 43/1973);
- contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 d.p.r. 43/1973);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 d.p.r. 43/1973);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 d.p.r. 43/1973);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 d.p.r. 43/1973);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 d.p.r. 43/1973);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis d.p.r. 43/1973);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter d.p.r. 43/1973);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater d.p.r. 43/1973);
- altri casi di contrabbando (art. 292 d.p.r. 43/1973);
- pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto
- del reato (art. 294 d.p.r. 43/1973).

Per contrabbando si intende "la condotta di chi introduce nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni in materia doganale, merci che sono sottoposte ai diritti di confine"(i dazi di importazione e quelli di esportazione i prelievi e le altre imposizioni all'importazione o all'esportazione previsti dai regolamenti comunitari e dalle relative norme di applicazione, per quanto concerne le merci in importazione i diritti di monopolio e le sovraimposte di confine ed ogni altra imposta o sovraimposta di consumo a favore dello stato).

Per le "contravvenzioni ed illeciti amministrativi" avranno rilevanza per la determinazione della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001 a condizione che i diritti di confine evasi superino i 10 mila euro, ovvero:

- mancato scarico della bolletta di cauzione. Differenze di quantità (art. 305 d.p.r 43/1973);
- differenze di qualità rispetto alla bolletta di cauzione (art. 306 d.p.r 43/1973);
- differenze nelle merci depositate nei magazzini doganali privati (art. 308 d.p.r 43/1973);

- differenze rispetto alla dichiarazione di merci destinate alla temporanea importazione od esportazione (310 d.p.r 43/1973);
- differenze di qualità nella riesportazione a scarico di temporanea importazione (311d.p.r 43/1973);
- differenze di qualità nella reimportazione a scarico di temporanea esportazione (312d.p.r 43/1973);
- differenze di quantità rispetto alla dichiarazione per riesportazione e per reimportazione (313 d.p.r 43/1973);
- inosservanza degli obblighi imposti ai capitani (316 d.p.r 43/1973);
- inosservanza di prescrizioni doganali da parte dei comandanti di aeromobili (317 d.p.r 43/1973);
- pene per le violazioni delle discipline imposte alla navigazione nelle zone di vigilanza (321 d.p.r 43/1973).

J 2 Aree a rischio

Le attività a rischio di commissione reati sono state individuate nelle seguenti:
- Processo di gestione delle risorse umane
- Processo gestione commessa
- Processo amministrativo
- Processo di acquisto o alla vendita di beni sottoposti a diritti doganali o di confine.

J 3 Principi generali di comportamento

Per dare attuazione al Modello nelle specifiche parti dedicate ai reati commessi in violazione delle normative sul contrabbando, la Società deve predisporre ad attuare le seguenti attività:

- E' vietato il contrabbando per terra, mare ed aria in qualsiasi forma
- Tutti i dipendenti, i componenti gli organi sociali e chiunque intrattenga rapporti con la Società è tenuto al rispetto delle regole e delle procedure previste dal SQA per l'acquisto o la vendita di beni

J 4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

I compiti di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza relativi all'osservanza e all'efficacia del Modello sono i seguenti:
- monitoraggio sulle registrazioni 'efficacia delle procedure interne e del sistema di deleghe e procure aziendali per la prevenzione dei reati in oggetto;
- esaminare ogni eventuale violazione del Modello da chiunque segnalata;
- effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;

L'Organismo di Vigilanza deve riportare i risultati della sua attività di vigilanza e controllo al Consiglio di Amministrazione, con cadenza periodica annuale.

J 5 Elenco degli strumenti del sistema aziendale rilevanti ai fini della presente parte speciale J

LA SOCIETA' NON HA IMPLEMENTATO SISTEMI AZIENDALI RILEVANTI AI FINI DI QUESTA PARTE SPECIALE

6 Sistema Disciplinare

6.1 Funzione del sistema disciplinare

Ai sensi dell'art.6, primo comma, lett.e) del D.Lgs 231/2001, l'esistenza di un sistema disciplinare è un requisito essenziale del modello di organizzazione e costituisce una esimente della responsabilità.

In considerazione della funzione di prevenzione del Modello, la predisposizione di un adeguato sistema di sanzioni disciplinari, applicabili in caso di violazione delle regole in esso contenute, garantisce l'effettività dell'azione di vigilanza da parte di DELTAMBIENTE.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esito di procedimenti penali per reati previsti dal D.Lgs.231/2001, in quanto le regole di condotta previste dal modello sono assunte da DELTAMBIENTE in piena autonomia ed indipendentemente dall'accertamento in sede giurisdizionale di reati scaturenti dalla violazione del Modello.

Le norme previste dal Modello integrano le norme di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli e del Regolamento Interno per la disciplina del rapporto di lavoro.

6.2 Illecito disciplinare e sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti da operai, impiegati e quadri in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello costituiscono illecito disciplinare.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli nonché tra quelle integrative contenute nel Regolamento Interno per la disciplina del rapporto di lavoro approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30/12/2004 e depositato presso la Direzione Provinciale del lavoro in data 28/01/2005.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, con riferimento all'Art. 38 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle delle cooperative e consorzi agricoli, nel rispetto delle procedure previste dall'art.7 della Legge 30 maggio 1970 n.300, si prevede:

d) Ammonizione verbale;

e) ammonizione scritta;

f) multa (non superiore a 3 ore di retribuzione):

g) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni 3:

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando tuttavia le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

12) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;

13) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

14) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

15) che arrechi per disattenzione danni alle macchine, anche lievi, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

16) che sia trovato addormentato;

17) che fumi nei locali ove ne è fattto espresso divieto;

18) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

19) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;

20) che si presti a diverbio litigioso, con o senza via di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

21) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sermprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

22) che occulti scarti di lavorazione;

23) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

24) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

25) Ripetute violazioni delle disposizioni relative all'uso dei mezzi di protezione antinfortunistica.

h) licenziamento per cause disciplinari:

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

22) rissa o vie di fatto nell'azienda;

23) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alla fine delle ferie;

24) gravi offese verso i compagni di lavoro;

25) lavorazione, o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

26) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni, e timbrature di schede;

27) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) della norma1 del presente articolo;

28) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;

29) furto in azienda;

30) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

31) danneggiamento volontario di impianti, di macchinari o di materiali;

32) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

33) danneggiamento volontario o messa fuori uso di dispositivi antinfortunistici;

34) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

35) alterazioni dolosi dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

36) concorrenza sleale;

37) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

38) insubordinazione grave verso i superiori.

Le suddette sanzioni disciplinari sono integrate da quanto prescritto dall'art. 8 del Regolamento Interno per la disciplina del Rapporto di Lavoro ai sensi dell'art. 6 L.142/2001 s.m., che si riporta:

ART. 8 – Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal contratto collettivo.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea di ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal precedente comma.

Nei casi d'infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Qui di seguito vengono riportati a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo i seguenti provvedimenti disciplinari:

h) richiamo verbale

è il provvedimento disciplinare che si adotta per le mancanze più lievi

i) ammonizione scritta

da adottarsi nei casi di recidiva rispetto alle infrazioni che hanno comportato il richiamo verbale e/o per mancanze e/o comportamenti più gravi, salvo che la gravità di tali comportamenti non comporti l'applicazione di provvedimenti di cui ai successivi punti c)-d)-e).

Rientrano in quest'ipotesi, salvo recidiva nello stesso tipo di infrazione o diversa previsione contenuta nello stesso Regolamento, le infrazioni qui di seguito elencate a titolo meramente esemplificativo e senza che detto elenco debba ritenersi esaustivo:

- mancata comunicazione di assenza o ritardata comunicazione della durata della malattia/infortunio fatte salve le disposizioni di Legge e di C.C.N.L. in materia di mancata erogazione delle relative indennità;
- infrazione agli obblighi di divieto di fumare nei locali dove vige tale divieto;
- non reperibilità alla visita di controllo in caso di malattia;
- la non giustificazione dell'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- lieve insubordinazione nei confronti dei superiori,
- ogni altra infrazione di gravità analoga a quelle sopra indicate a titolo esemplificativo

j) multa non eccedente l'importo di 3 ore di retribuzione oraria

tale provvedimento si applica, di norma, nei casi di recidiva rispetto alle infrazioni che hanno comportato l'ammonizione scritta.

Si applica inoltre, nei confronti del socio cooperatore che, salvo casi di recidiva nello stesso tipo di infrazione, si renda responsabile a titolo meramente esemplificativo e senza che l'elenco debba considerarsi esaustivo, delle infrazioni qui di seguito indicate:

- non si presenti al lavoro e/o ritardi l'inizio del lavoro senza giustificazione; si allontani dallo stesso senza autorizzazione, lo sospenda, ne anticipi la cessazione o lo abbandoni;
- protragga le pause oltre la durata prevista senza giustificazione alcuna;
- si attardi in attività non connesse a ragioni di servizio durante il lavoro;
- durante l'orario o sul luogo di lavoro, tenga comportamenti offensivi verso superiori, colleghi o clienti o si renda responsabile di alterchi pur senza passare a vie di fatto, salva l'applicazione delle più gravi sanzioni in relazione alla gravità dei comportamenti;

- non osservi scrupolosamente tutte le norme antinfortunistiche;
- esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavor affidatogli;
- utilizzi, in modo non conforme alle disposizioni ricevute, strumenti, attrezzature o beni aziendali (ad esempio automezzi) da cui non derivino costi aggiuntivi, danni di immagine o altri danni per la cooperativa, e fatta salva l'applicazione di eventuali maggiori sanzioni;
- rifiuti di eseguire una disposizione, un'operazione, un'attività secondo le indicazioni fornite dal proprio superiore diretto;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria residenza e/o domicilio, sia durante il servizio che durante la malattia;
- ogni altra infrazione di gravità analoga a quelle sopra indicate a titolo esemplificativo.

k) Sospensione temporanea del lavoro per un massimo di gg 15

Tale provvedimento si applica, di norma, nei casi di recidiva rispetto alle infrazioni che hanno comportato la multa.

Si applica, inoltre, nei confronti del lavoratore, che, salvo nei casi di recidiva nello stesso tipo di infrazione, si renda responsabile, a titolo meramente esemplificativo e senza che l'elenco debba considerarsi esaustivo, delle infrazioni di seguito indicate:

- danno, con dimostrata responsabilità, delle cose e delle attrezzature ricevute in dotazione e in uso;
- presentazione in servizio in stato di manifesta ubriachezza o alterazione da sostanze stupefacenti;
- assenza dal lavoro senza giustificazione di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 5 giorni lavorativi;
- gravi offese verso superiori, colleghi o clienti comprese quelle a sfondo razziale;
- per la mancanza di diligenza nell'espletare i lavori designati quando ciò ha arrecato danno alla Cooperativa;
- per il rifiuto a trasferirsi in altri luoghi di lavoro senza legittimo impedimento;
- per il reiterarsi di ritardi sull'inizio dell'attività lavorativa;
- per la simulazione di malattia o per simulazione di impedimento diretto a sottrarsi all'obbligo del servizio;
- azioni e comportamenti tali da configurare la fattispecie delle molestie sessuali anche se non di gravità tale da comportare l'applicazione dell'esecuzione da socio e del licenziamento;

- ogni altra infrazione di gravità analoga a quelle sopra indicate a titolo esemplificativo;

l) Esclusione dalla cooperativa

Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti norme di Legge e dalle disposizioni dello Statuto Sociale e del Regolamento, si incorre nell'esclusione da socio della cooperativa nei seguenti casi evidenziati a titolo meramente esemplificativo e senza che tale elenco debba considerarsi esaustivo:

- Aver divulgato notizie false e lesive nei confronti della Cooperativa e/o dei suoi soci;
- Grave mancanza agli obblighi di fedeltà e di diligenza, abuso di fiducia, concorrenza;
- In caso di recidiva, oltre la 2° volta nell'arco di 2 anni, nella sanzione della sospensione temporanea dal lavoro;
- Grave violazione delle norme di Legge o aziendali riguardanti la sicurezza e la prevenzione antinfortunistica quando ne derivi grave danno alle persone o ai beni aziendali;
- Grave mancanza agli obblighi riguardanti il comportamento da tenere nei confronti di superiori, Clienti o colleghi (es. offese gravi, minacce, passaggio a vie di fatto);
- Grave mancanza agli obblighi riguardanti l'utilizzo di mezzi, attrezzature, strumenti, locali e materiali vari assegnati dalla Cooperativa, da cui derivi un danno rilevante alla stessa;
- Compiere azioni che comportino pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o del patrimonio della Cooperativa;
- Gravi molestie sessuali;
- Compiere azioni disonorevoli o immorali o indegne della pubblica stima anche nell'ipotesi che esse non costituiscano reato;
- In caso di assenza ingiustificata per un periodo consecutivo pari o superiore a 5 giorni lavorativi;
- In caso di condanna ad una pena detentiva comminata al socio cooperatore per azioni commesse successivamente all'assunzione e all'ammissione a socio non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro; azione che leda in qualunque modo la figura morale del socio cooperatore;
- Ogni altra infrazione di gravità analoga a quelle sopra indicate a titolo esemplificativo.

Nella valutazione della sanzione concretamente erogabile, si terrà conto dei seguenti elementi:

- ☑ Intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- ☑ Entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per DELTAMBIENTE e per tutti i dipendenti e portatori di interesse della DELTAMBIENTE stessa;
- ☑ Prevedibilità delle conseguenze;
- ☑ Condotta del lavoratore con particolare riguardo all'esistenza di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- ☑ Posizione funzionale del lavoratore e suo livello di autonomia;
- ☑ Circostanze di fatto relative alle modalità di compimento della violazione.

L'accertamento delle sopradescritte infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione avvengono nel rispetto di quanto previsto dalle leggi e dal Contratto Collettivo di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli, restano invariati i poteri della Direzione in merito.

6.3 Sanzioni nei confronti degli amministratori

In caso di violazione dei principi contenuti del modello da parte di amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione di DELTAMBIENTE.

6.4 Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto da D.Lgs 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi, la risoluzione del contratto, fatta salva la richiesta di risarcimento dei danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti a DELTAMBIENTE.

6.5 Misure sanzionatorie previste "SISTEMA WHISTLEBLOWING - DLGS 231"

L'articolo 6 del D. Lgs 231/2001 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Le sanzioni sono altresì applicate nei confronti di coloro che violano gli obblighi di riservatezza o compiono atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano in relazione:

all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento

al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo

alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore

alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza

alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, sono quelle previste dal Contratto Nazionale di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 – Sanzioni disciplinari della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori)

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti.

Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

In caso di violazione del modello da parte di amministratori e/o sindaci della Società, L'ODV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dello stesso, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare e la sua applicazione viene costantemente monitorato dall'ODV.

Il "whistleblower" non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito ovvero sottoposto a qualsiasi misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi legati alla segnalazione effettuata.

Sono peraltro fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Selezione e Formazione del Personale

7.1 Selezione e formazione del personale dipendente

La selezione del personale viene effettuata esclusivamente sulla base di criteri di valutazione attinenti al profilo professionale e psicoattitudinale del candidato in relazione alle esigenze aziendali e nel rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione di tutti i soggetti candidati. La proposta di assunzione di un candidato, o suo parente, proveniente da una Pubblica Amministrazione da cui DELTAMBIENTE abbia assunto appalti ancora in essere o non ancora collaudati, dovrà essere sottoposta all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni, prima di essere decisa dall'organismo competente alla assunzione.

La formazione del personale ai fini della attuazione del presente modello è gestita dalla Direzione in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza; la formazione sarà articolata secondo i seguenti livelli:

A. personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente operante nelle aree identificate a rischio.

- ☑ lettera di assunzione con specificazione delle mansioni, della dipendenza gerarchica;

- ☑ entro 30 giorni dalla assunzione, formazione individuale sul modello di prevenzione ex D.Lgs 231/2001, sul Codice Etico e sulle procedure (incluso il Codice di Condotta) e/o comportamenti stabiliti dal modello in cui sono direttamente coinvolti;
- ☑ accesso alla documentazione comprendente il Codice Etico e il Codice di Condotta;
- ☑ partecipazione ad eventuali seminari periodici di aggiornamento dei contenuti del Modello.

B. Altro personale (non a progetto)

- ☑ lettera di assunzione con specificazione delle mansioni, della dipendenza gerarchica;
- ☑ Entro 30 giorni dalla assunzione, formazione individuale, sul modello di prevenzione ex D.Lgs 231/2001e sul Codice Etico;
- ☑ eventuali comunicazioni di aggiornamento in relazione a cambiamenti apportati al Modello incidenti sulle funzioni svolte.

C. Altro personale (a progetto)

- ☑ lettera di assunzione con specificazione delle mansioni, della dipendenza gerarchica;
- ☑ distribuzione del codice Etico e firma per accettazione dello stesso su modulo predisposto.

7.2 Selezione e formazione dei collaboratori esterni

La selezione dei collaboratori esterni avviene sulla base di criteri di valutazione attinenti al profilo professionale in relazione alle esigenze aziendali. La proposta di affidamento di incarichi a persone provenienti da Pubbliche Amministrazioni da cui DELTAMBIENTE abbia assunto appalti ancora in essere o non ancora collaudati dovrà essere sottoposta all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni, prima di essere decisa dall'organismo competente. Nella lettera di incarico o nel contratto potranno essere inserite, per le aree di operatività a rischio, previa valutazione dell'Organismo di Vigilanza, clausole contrattuali standard relative all'obbligo di rispetto del Modello di DELTAMBIENTE e alle conseguenze in caso di inosservanza.

8 Allegati

Le procedure gestionali del modello e relativi allegati

Le procedure del Sistema Qualità Sicurezza Ambiente

Il Sistema della Sicurezza: Documento valutazione dei rischi, addestramento e formazione personale