



C.B.B.O. SRL

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
1	31/01/2018	revisione_31 gennaio 2018	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. PREMESSA.....	5
2. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	6
2.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.....	6
2.2 I reati presupposto e le sanzioni	7
2.3 Linee Guida.....	8
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA C.B.B.O. SRL....	10
3.1 Finalità del Modello	10
3.2 Destinatari	10
3.3 Struttura del Modello	11
3.4 Approvazione, modifica e attuazione del Modello	12
3.5 Elementi del Modello.....	12
3.6 Processi e attività sensibili	17
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
4.1 Requisiti e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	22
5. IL C.D. “WHISTLEBLOWING”	25

Termini e definizioni

Modello: Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo i requisiti del D.lgs. 231/2001

OdV: Organismo di Vigilanza, s'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento

Organi Sociali: organi societari previsti da Statuto

CCNL: contratti collettivi nazionali di lavoro nonché i contratti integrativi aziendali

D.lgs. 231/2001 o Decreto: D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni

L 190/2012: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e tirocinanti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001

Fornitori: soggetti che forniscono alla società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.lgs. 231/2001

Risk assessment: metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli

Sistema di controllo interno: insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla società allo scopo di prevenire i rischi

1. PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, adottato da C.B.B.O. Srl (di seguito anche "Società").

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

I contenuti del Modello sono coordinati con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dalla società ai sensi dell'art.1 della Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

C.B.B.O. Srl nasce nel 1992 come Consorzio Bassa Bresciana Orientale e da allora si contraddistingue per essere una struttura moderna e all'avanguardia, sempre in evoluzione.

L'attività di C.B.B.O. riguarda essenzialmente l'igiene urbana: raccolta, trasporto, smaltimento e riciclo rifiuti, spazzamento stradale e recupero di rifiuti industriali.

La Società è dotata di un capitale interamente pubblico, posseduto dai comuni di Montichiari, Ghedi, Calvisano, Carpenedolo, Isorella, Remedello, Visano, Acquafredda, Castenedolo, Montirone, che su di essa esercitano il controllo analogo secondo i principi della normativa comunitaria e le norme di legge vigenti.

C.B.B.O. ad oggi gestisce le seguenti tipologie di pubblici servizi, per i Comuni soci e per aziende private del territorio:

- gestione servizi di igiene urbana (raccolta, trasporto, recupero, smaltimento dei rifiuti, spazzamento strade);
- gestione isole ecologiche;
- gestione tariffa di igiene urbana;
- punti informativi e negozi biologici;
- gestione e conduzione dell'impianto di depurazione di proprietà del Comune di Ghedi.

2. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Il Decreto Legislativo 231/2001 *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* entrato in vigore il 04 luglio 2001 ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità amministrativa per le persone giuridiche.

La responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche o enti, si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Gli enti possono, quindi, essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) una persona fisica che rivesta **funzioni apicali** (rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un'unità organizzativa dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- b) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l'ente (cosiddetti **soggetti subordinati**).

La responsabilità dell'ente è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Inoltre, detta responsabilità, viene esclusa nell'ipotesi in cui il soggetto agente, persona fisica, abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

Il concetto d'**interesse** è strettamente connesso alla finalizzazione del reato, affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire all'ente un'utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Il D.Lgs. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell'ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, o da un soggetto sottoposto alla direzione/vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale**, l'imputabilità all'ente è presunta. L'ente dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata**, l'onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'autorità giudiziaria. L'ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è comunque esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a prevenire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Modello organizzativo deve rispondere, per espressa prescrizione legislativa (art. 6 D.Lgs. 231/2001) alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati cui si applica la normativa 231;*
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;*
- e) introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

2.2 I reati presupposto e le sanzioni

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie reati D.Lgs 231/01
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe) art. 24
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati art. 24-bis
Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia art. 24-ter
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione) art. 25
Reati di falso nummario (Delitti contro la fede pubblica) art. 25-bis
Delitti contro l'industria e il commercio art. 25-bis.1
Reati societari art. 25-ter
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali art. 25-quater
Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili art. 25-quater1
Delitti contro la personalità individuale art. 25-quinquies
Reati di abuso di mercato art. 25-sexies
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Sicurezza sul lavoro). art. 25-septies
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita art. 25-octies
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore art. 25-novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria art. 25-decies
Reati ambientali art. 25-undecies
Impiego manodopera irregolare art. 25-duodecies
Reati transazionali Legge 146/2006
Razzismo e xenofobia art. 25 – terdecies

L'elenco dettagliato dei reati e delle sanzioni è allegato al Modello (**Allegato 1**).

Per quanto concerne le sanzioni, il decreto ne individua una serie articolata.

- **sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 D.Lgs. 231/2001):** la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- **sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 D.Lgs. 231/2001):**
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **Confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 D.Lgs. 231/2001);**
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18 D.Lgs. 231/2001).**

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

2.3 Linee Guida

In forza di quanto espressamente stabilito nel decreto (art.6 D.Lgs. 231/2001, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Le Linee Guida esplicitano le fasi in cui l'ente dovrebbe articolare un efficace sistema di prevenzione dei rischi si commissione degli illeciti previsti dal decreto.

Le fasi sono le seguenti:

1. **identificazione dei rischi potenziali:** l'individuazione delle aree di rischio settore o processo aziendale nelle quali sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto, mediante
 - *l'inventariazione degli ambiti aziendali di attività* (mappa delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti)
 - *l'analisi dei rischi potenziali* (mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio.)
2. **progettazione del sistema di controllo** (cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente): la predisposizione di un idoneo sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli, mediante la:

- *valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi (descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari.)*

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate nel Modello sono:

- Codice Etico o di comportamento;
- Sistema organizzativo chiaro e formalizzato;
- Sistema autorizzativo con definizione dei poteri di autorizzazione e di firma;
- Procedure operative (manuali o informatiche);
- Comunicazione del personale e sua formazione;
- Sistema di monitoraggio e reporting.

I principi di controllo che l'ente deve rispettare nella costruzione dell'intera architettura del sistema, sono:

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

3. **individuazione di un Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il loro aggiornamento.

4. **Sistema Disciplinare**, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nel marzo 2014.

3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA C.B.B.O. SRL

3.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, C.B.B.O. Srl si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001.

In particolare il Modello si propone le finalità di:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla società, in quanto sono contrarie ai principi etico sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

3.2 Destinatari

Il Modello applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in C.B.B.O. Srl, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della società nell'ambito delle attività considerate "a rischio reato" (di seguito i "Destinatari" del Modello).

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavorista instaurati con la Società.

La Società vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

C.B.B.O. s'impegna a diffondere, nella propria organizzazione e all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

3.3 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione gestione e controllo si compone di più documenti.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- il dettato normativo con un sintetico esame del Decreto e delle Linee Guida fornite da primarie associazioni di categoria (Confindustria);
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'attività di comunicazione ed il coinvolgimento e la formazione del personale sul Modello.

Nella **Parte Speciale** sono riportati:

- le fattispecie di reato;
- i principi generali di comportamento;
- i processi e attività a rischio, le funzioni coinvolte;
- la possibili modalità di commissione dei reati;
- il sistema di controllo interno;
- i protocolli e previsti;
- i flussi all'Organismo di Vigilanza.

La **Parte Speciale** del Modello è organizzata per sezioni e ciascuna sezione corrisponde a una categoria di reato tra quelle previste dal D.Lgs. 231/2001. Le sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per il tipo di attività posta in essere da C.B.B.O. Srl.

Il **Codice Etico di Comportamento** descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.) a tal proposito si veda il paragrafo 3.5 Elementi del Modello.

Il **Sistema Disciplinare** la cui finalità è sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione e gestione e de Codice Etico e di Comportamento (cfr. paragrafo 3.5 Elementi del Modello).

Gli Allegati al Modello sono:

- *Allegato 1_Elenco Reati D.lgs. n.231/2001;*
- *Allegato 2_ Riepilogo Risk Assessment;*

3.4 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare:

- la dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le modifiche o le integrazioni alla mappatura delle aree di rischio e alle procedure operative, essendo documenti operativi, possono essere approvate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni.

Le proposte d'integrazione o modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate anche all'Organismo di Vigilanza.

3.5 Elementi del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

1. Codice Etico;
2. Sistema organizzativo;
3. Poteri autorizzativi e di firma;
4. Attori del controllo (governance);
5. Sistema di procedure;
6. Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;
7. Sistema Disciplinare;
8. Formazione e informazione relativamente al Modello e al Decreto.

Codice Etico

Il Codice Etico di Comportamento descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

La società in fase di adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha adottato il proprio Codice Etico di Comportamento cui si fa rimando e rinvio.

Il Codice Etico e di Comportamento costituisce altresì parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e controllo, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire sia i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che dalla L. 190/2012.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della società è formalizzata nell'organigramma aziendale dal quale s'individuano i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione aziendale.

Poteri autorizzativi e di firma

Il sistema autorizzativo e i poteri di firma, approvati e conferiti dal Consiglio di Amministrazione di C.B.B.O. Srl sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza della società di fronte ai terzi.

Con procura speciale è stata individuata la figura del Direttore Tecnico, Commerciale e Amministrativo al quale sono conferiti i poteri a firma singola per provvedere alla gestione corrente della società:

1. ruolo di direttore tecnico, commerciale e amministrativo, assicurando il raggiungimento degli obiettivi aziendali, in armonia con le attribuzioni delegate dal Consiglio di Amministrazione, sotto la direzione e la vigilanza dello stesso ed in collaborazione con la Presidenza;
2. funzione di responsabile tecnico al fine dell'iscrizione all'Albo nazionale dei gestori ambientali;
3. ruolo, responsabilità e autorità, quale rappresentante della Direzione in conformità alla normativa UNI EN ISO 14000;
4. esercizio delle funzioni di Dirigente, in materia di sicurezza, igiene e salute in ambiente di lavoro, ai sensi del D.Lgs 81/2008 TU Sicurezza;
5. elaborazione, predisposizione e firma di offerte dirette ai Comuni soci per servizi integrativi e/o aggiuntivi rispetto alle convenzioni stipulate, elaborazione, predisposizione e firma di offerte e preventivi alla clientela privata;
6. firma per benessere dei documenti di spesa dopo adeguato controllo, al fine della messa a pagamento a debita scadenza;
7. organizzazione della gestione, delle maestranze e delle risorse tecniche;
8. presiedere alle gare ad evidenza pubblica indette dalla società; sovrintendere alle procedure negoziali;
9. esecuzione degli acquisti di beni e servizi per un importo non superiore a € 40.000,00 per ogni singola spesa approvata dal CDA nel budget degli investimenti, e per un importo non superiore a € 20.000,00 per ogni atto a fronte di necessità non previste in budget e che non impegnino la società oltre all'esercizio in corso;
10. firma della corrispondenza, delle comunicazioni e delle disposizioni inerenti la gestione del personale, ad esclusione di assunzioni, licenziamenti ed eventuali sanzioni disciplinari;
11. sigla e inoltro della corrispondenza in ingresso;
12. firma della corrispondenza in uscita inerente a questioni di carattere tecnico, commerciale ed amministrativo che non richiedano la sottoscrizione della rappresentanza legale e che non impegnino la società a titolo oneroso;
13. conclusione di transazioni, adesioni ad accertamenti e altri atti conciliativi giudiziari o stragiudiziali di importi fino a € 10.000,00;
14. sottoscrizione delle richieste di solleciti di pagamento, avvisi di accertamento, atti di riscossione anche coattiva, adesioni, conciliazioni, rimborsi, con potere di attribuire la difesa attiva e passiva in giudizio, della società.

Gli attori del controllo

Il sistema di governance aziendale prevede la presenza di:

- Assemblea dei soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Sindaco Unico.

- Procuratore Generale.

I soci affidanti esercitano i poteri di controllo analogo in maniera congiunta, in particolare nelle deliberazioni dei soci o tramite il Comitato unitario di indirizzo e controllo e i Comitati tecnici.

Procedure

C.B.B.O. s.r.l. ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali.

Le procedure e le istruzioni operative sono parti fondanti del Sistema di Gestione integrato sicurezza e ambiente peraltro certificato secondo gli standard internazionali alle seguenti normative:

- ✓ **BS OHSAS 18001:2007**
- ✓ **ISO 14001:2015**

Mappatura processi e attività sensibili

La mappatura dei processi e delle attività sensibili o risk assessment (Allegato n.2) costituisce il presupposto del Modello adottato da C.B.B.O. Srl.

Nel documento redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati e dettagliato il sistema di controllo interno in tutte le sue componenti.

A questo scopo la Società ha definito una metodologia di analisi basata su consolidate tecniche di risk assessment, e definito un framework di controlli poi richiamati anche nella Parte Speciale del Modello.

Gli elementi che compongono questo framework sono:

- **regolamentazione;**
- **tracciabilità;**
- **organizzazione;**
- **segregazione delle funzioni;**
- **poteri autorizzativi e di firma;**
- **monitoraggio e reporting.**

L'attività di aggiornamento della mappatura è responsabilità del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificarne l'adeguatezza e di proporre eventuali integrazioni e aggiornamenti.

I risultati delle attività di verifica condotte dall'Organismo di Vigilanza saranno oggetto di specifica comunicazione da parte dell'OdV al Consiglio di Amministrazione con periodicità annuale.

Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione e gestione e del Codice Etico e di Comportamento è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs 231/01 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Per quanto riguarda il Sistema Disciplinare di C.B.B.O. Srl si fa rimando al Sistema Disciplinare adottato dalla società che assume valenza sia ai fini del D.Lgs. 231/01 che della Legge 190/2012.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Il Sistema Disciplinare riporta le sanzioni disciplinari per soggetti destinatari (amministratori, dipendenti, Collegio Sindacale, revisori e terzi destinatari), nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori e Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti della società.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

Attività di comunicazione, formazione e informazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la società promuove le attività di comunicazione, formazione e informazione del Modello.

La Direzione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, promuove la realizzazione di un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario, con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Comunicazione

Il Modello è comunicato ai membri del Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza che ne ricevono copia autorizzata.

Il Modello è comunicato ai dipendenti della società mediante:

- consegna estratto della documentazione ai dipendenti e ai nuovi assunti (Codice Etico e di Comportamento, Sistema Disciplinare, Parte Generale);
- riunioni informative su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per le funzioni apicali o responsabili di area);
- affissione nella bacheca aziendale del Codice Etico e di Comportamento e del Sistema Disciplinare.

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

C.B.B.O. promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante:

- pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e della Parte Generale del Modello;
- informativa ai terzi (Comuni soci, clienti, fornitori, consulenti, etc.).

Formazione

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

- la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto, ai contenuti e alle finalità del Modello e dei compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione di C.B.B.O. deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

Il piano di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida Confindustria, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme e-learning.

3.6 Processi e attività sensibili

In ragione delle attività e dalla natura giuridica di C.B.B.O. Srl si è ritenuto di focalizzare l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati, tra quelli rientranti nel perimetro dei reati del D.Lgs. 231/01:

Categorie incluse
[art.24] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe)
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
[art.25] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione)
[art.25-bis] Reati di falso nummario (Delitti contro la fede pubblica)
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-septies] Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Sicurezza sul lavoro).
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego manodopera irregolare

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

La tabella sotto riportata sintetizza i processi sensibili abbinati ai reati nella fase di risk assessment:

Categoria Reato	Processo	Attività sensibile
[art.24] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe)	P05 Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	a) Tenuta della contabilità, redazione del bilancio e delle comunicazioni sociali, gestione adempimenti fiscali e tributari
	P06 Acquisizione e progressione del personale	b) Gestione del personale
	P07 Gestione societaria	a) Rapporti con Comuni soci
	P09 Gestione rapporti con la Pubblica Amministrazione	b) Ottenimento contributi e finanziamenti pubblici
		c) Gestione rapporti con la Pubblica Amministrazione per ottenimento autorizzazioni e licenze connesse all'attività
	P11 Gestione commerciale	Gestione gare e contratti/convenzioni con la Pubblica Amministrazione e clienti privati
	P14 Gestione servizio riscossione e accertamento tariffa ambientale	Attività di tariffazione
P16 Gestione e conduzione impianto di depurazione	Conduzione impianto di depurazione	
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	P04 Gestione dei sistemi informatici e delle reti	Gestione di sistemi informatici e sicurezza dei dati.
	P12 Gestione servizio di igiene urbana	Servizio raccolta e smaltimento rifiuti per Enti (Comuni soci) e per imprese private.
	P14 Gestione servizio riscossione e accertamento tariffa ambientale	Attività di tariffazione
[art.24-ter] Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia	P01 Gestione appalti o affidamenti diretti per lavori, servizi e forniture	Gestione dei contratti
	P11 Gestione commerciale	Gestione gare e contratti/convenzioni con la Pubblica Amministrazione e clienti privati
	P12 Gestione servizio di igiene urbana	Servizio raccolta e smaltimento rifiuti per Enti (Comuni soci) e per imprese private.
	P13 Gestione isole ecologiche	Gestione e mantenimento isole ecologiche comunali

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

Categoria Reato	Processo	Attività sensibile
[art.25] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione)	P01 Gestione appalti o affidamenti diretti per lavori, servizi e forniture	Gestione dei contratti
	P05 Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	a) Tenuta della contabilità, redazione del bilancio e delle comunicazioni sociali, gestione adempimenti fiscali e tributari
	P06 Acquisizione e progressione del personale	a) Reclutamento del personale
		c) Conferimento di incarichi di collaborazione
		d) Gestione delle note spese e rimborsi/anticipi per viaggi e trasferte e spese di rappresentanza
	P08 Erogazione contributi e liberalità	Concessione di contributi e liberalità
	P09 Gestione rapporti con la Pubblica Amministrazione	a) Gestione di controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
		b) Ottenimento contributi e finanziamenti pubblici
		c) Gestione rapporti con la Pubblica Amministrazione per ottenimento autorizzazioni e licenze connesse all'attività
	P10 Affari legali e contenzioso	Gestione contenzioso
P11 Gestione commerciale	Gestione gare e contratti/convenzioni con la Pubblica Amministrazione e clienti privati	
P14 Gestione servizio riscossione e accertamento tariffa ambientale	Attività di tariffazione	
P15 Gestione punti informativi e negozi biologici	Info point	
[art.25-bis] Reati di falso nummario (Delitti contro la fede pubblica)	P15 Gestione punti informativi e negozi biologici	Info point
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio	P15 Gestione punti informativi e negozi biologici	Info point
[art.25-ter] Reati societari	P01 Gestione appalti o affidamenti diretti per lavori, servizi e forniture	Gestione dei contratti
	P05 Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	a) Tenuta della contabilità, redazione del bilancio e delle comunicazioni sociali, gestione adempimenti fiscali e tributari

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

Categoria Reato	Processo	Attività sensibile
		b) -Gestione dei flussi finanziari e dei rapporti con gli istituti di credito
	P07 Gestione societaria	a) Rapporti con Comuni soci b) Rapporti con gli organi di controllo
	P11 Gestione commerciale	Gestione gare e contratti/convenzioni con la Pubblica Amministrazione e clienti privati
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale	P06 Acquisizione e progressione del personale	a) Reclutamento del personale b) Gestione del personale
[art.25-septies] Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Sicurezza sul lavoro).	P02 Gestione sicurezza sui luoghi di lavoro	Gestione del sistema di prevenzione e protezione per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
	P12 Gestione servizio di igiene urbana	Servizio raccolta e smaltimento rifiuti per Enti (Comuni soci) e per imprese private.
	P13 Gestione isole ecologiche	Gestione e mantenimento isole ecologiche comunali
	P16 Gestione e conduzione impianto di depurazione	Conduzione impianto di depurazione
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	P01 Gestione appalti o affidamenti diretti per lavori, servizi e forniture	Gestione dei contratti
	P05 Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	a) Tenuta della contabilità, redazione del bilancio e delle comunicazioni sociali, gestione adempimenti fiscali e tributari b) -Gestione dei flussi finanziari e dei rapporti con gli istituti di credito
	P06 Acquisizione e progressione del personale	b) Gestione del personale
	P11 Gestione commerciale	Gestione gare e contratti/convenzioni con la Pubblica Amministrazione e clienti privati
	P14 Gestione servizio riscossione e accertamento tariffa ambientale	Attività di tariffazione
P15 Gestione punti informativi e negozi biologici	Info point	
[art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore	P04 Gestione dei sistemi informatici e delle reti	Gestione di sistemi informatici e sicurezza dei dati.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

Categoria Reato	Processo	Attività sensibile
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	P10 Affari legali e contenzioso	Gestione contenzioso
[art.25-undecies] Reati ambientali	P03 Gestione degli adempimenti ambientali	Gestione dei rifiuti
		Gestione delle acque e del suolo
		Gestione delle emissioni in atmosfera
	P12 Gestione servizio di igiene urbana	Servizio raccolta e smaltimento rifiuti per Enti (Comuni soci) e per imprese private.
	P13 Gestione isole ecologiche	Gestione e mantenimento isole ecologiche comunali
	P16 Gestione e conduzione impianto di depurazione	Conduzione impianto di depurazione
[art.25-duodecies] Impiego manodopera irregolare	P06 Acquisizione e progressione del personale	a) Reclutamento del personale

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Requisiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs.231/2001, in base a quanto disposto dall'articolo 6, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

C.B.B.O. Srl in attuazione del disposto normativo al fine di completare il proprio Modello di organizzazione e controllo provvede alla nomina di predetto Organismo di controllo.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato mediante uno specifico Regolamento adottato dallo stesso una volta costituito.

A seguito sono disciplinati i requisiti, i compiti e i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al decreto e alle Linee Guida di Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi;
- **indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale. All'OdV non devono essere attribuiti compiti operativi che potrebbero ripercuotersi su aspetti strategici, operativi e finanziari della società;
- **professionalità:** il requisito della professionalità si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, tecniche di revisione, oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo;
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.;
- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause d'ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al singolo componente dell'OdV;
- la presenza di situazioni che hanno determinato la perdita dei requisiti di autonomia e indipendenza del singolo componente dell'OdV;
- l'avvio di indagini nei confronti del singolo componente dell'OdV per reati sanzionati dall'ordinamento giuridico italiano;
- la sentenza di condanna, anche non definitiva, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dall'ordinamento giuridico italiano.

Il membro dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi d'ineleggibilità.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Nomina composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nel caso di C.B.B.O. Srl, l'OdV è un organo monocratico.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata al soggetto nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il Consiglio di Amministrazione provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

La durata dell'incarico viene definita con provvedimento del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore (prorogatio imperii).

Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico dell'OdV compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione al Consiglio di Amministrazione, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, vigila sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello.

I compiti affidati all'OdV sono:

- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello:
 - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- curare l'aggiornamento del Modello:
 - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia

(in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).

- promuovere la comunicazione informazione e formazione sul Modello e il Decreto:
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello presso tutti i destinatari;
- riscontrare con l'opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, qualora connesse o collegate al Modello;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV deve alimentare una linea di reporting continuativa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con cadenza annuale nei confronti dell'intero Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti l'attuazione del Modello.

Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- flussi ad evento: che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;
- flussi periodici: definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;
- segnalazioni: che possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing).

I flussi informativi nel dettaglio sono evidenziati nella Parte Speciale del Modello.

La società provvede a istituire un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV, che in aggiunta a mezzi di comunicazione tradizionali, consente ai dipendenti di denunciare all'OdV comportamenti non in linea con quelli previsti nel Modello.

Riservatezza

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti il suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.).

5. IL C.D. "WHISTLEBLOWING"

Nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14.12.2017, è stata pubblicata la legge 30.11.2017 n. 179 "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".

Il c.d. whistleblowing è uno strumento, ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, finalizzato ad un duplice scopo: favorire l'emersione di illeciti, irregolarità, violazioni dei Modelli organizzativi in seno agli enti, garantendo, al contempo, la tutela della persona che compia la segnalazione da possibili ritorsioni e/o discriminazioni.

Si tratta, in buona sostanza, di una forma di incoraggiamento della delazione circa comportamenti anti giuridici e/o adottati in palese violazione di Modelli e Policies aziendali. Qualora la segnalazione sia "circostanziata" e sia fondata "su elementi di fatto precisi e concordanti", il Legislatore intende fornire protezione a chi la effettua, mettendo quest'ultimo al riparo da provvedimenti che mirino, direttamente o indirettamente, a punirlo.

Il provvedimento legislativo consta di due articoli, uno dedicato alla pubblica amministrazione e l'altro al settore privato.

Il dipendente pubblico non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito (o sottoposto ad altra misura organizzativa con effetti negativi sulle proprie condizioni di lavoro) per effetto della segnalazione.

Sotto il profilo soggettivo, l'ambito di applicazione è esteso:

- ai lavoratori pubblici diversi dai lavoratori dipendenti e ai lavoratori, collaboratori e consulenti degli enti pubblici economici;
- ai lavoratori degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico;
- ai lavoratori e collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Sotto il profilo oggettivo, la tutela riguarda le segnalazioni o denunce effettuate nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione.

La norma estende al settore privato, attraverso modifiche al D.lgs. 231/2001, la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti (o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente) di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

In particolare, la nuova normativa prevede che, all'art. 6 del D.lgs. 231/2001, siano aggiunti i seguenti commi:

"2 bis. I Modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), 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) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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

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

Con tutta evidenza, il provvedimento "impatta" sui Modelli di organizzazione adottati ai sensi del D.lgs. 231/2001, richiedendo, fra l'altro:

- che i Modelli di organizzazione dell'ente debbano prevedere l'attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente; tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Il testo prevede che vi debba essere "almeno un canale" alternativo, idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche;
- che le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o delle violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente) debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti;
- che i modelli di organizzazione debbano prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante.

In ossequio alle nuove disposizioni normative, C.B.B.O. Srl stabilisce quanto segue:

- saranno istituiti appositi canali che consentano ai soggetti apicali e sottoposti di segnalare, a tutela dell'integrità della Società, eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001,

nonché ogni violazione del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle loro funzioni;

- i predetti canali, di cui almeno uno con modalità informatiche, garantiranno la riservatezza del segnalante;
- sono vietati tutti gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante se collegati alla segnalazione.