



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 231 ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE

Ed. del 13.06.2023

BOLOGNA ECOSERVICE S.r.l.
Amministratore Unico
Gabriele Bologna



INDICE GENERALE DELLA SEZIONE

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale	
1.1	Il contenuto del D.Lgs. 231/01
1.2	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente
2.0	Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
2.1	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello
2.2	Elementi fondamentali del Modello
2.3	L'organizzazione del Modello: Parte generale e Parte Speciale
2.4	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico
2.5	Il sistema organizzativo dei poteri e delle deleghe
3.0	Potenziati aree a rischio e processi strumentali
4.0	Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio
5.0	Destinatari del Modello
6.0	Organismo di Vigilanza
6.1	I requisiti
6.2	Individuazione
6.3	Nomina
6.4	Funzioni e poteri
6.5	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario
7.0	Informazione, formazione ed aggiornamento
8.0	Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico
8.1	Violazione del Modello
9	Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello
9.1	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello
9.2	Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio



1.1 - Il contenuto del D.Lgs. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi, nel loro interesse o vantaggio, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'Ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o



-
- dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
 - art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata;
 - art. 25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
 - art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
 - art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio;
 - art. 25-ter. Reati societari;
 - art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
 - art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
 - art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale;
 - art. 25-sexies. Abusi di mercato;
 - art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
 - art. 25-octies.1. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
 - art. 25-novies. Delitti in materia di violazione 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 di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
 - art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia;
 - art. 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
 - art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari;
 - art. 25-sexiesdecies. Contrabbando;
-



-
- art. 25-septiesdecies. Delitti contro il patrimonio culturale;
 - art. 25-duodevicies. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
 - art. 26. Delitti tentati.

1.2 - La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

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



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

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

2 - Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

2.1 - Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La Bologna Ecoservice srl è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto 231.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti



principali finalità:

- ❖ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ❖ ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico";
- ❖ consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2 - Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- ❖ mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- ❖ analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (vedi punto 3);
- ❖ modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- ❖ identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- ❖ definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- ❖ attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ❖ definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo *ex post*).



La Bologna Ecoservice, prima del Modello, è già caratterizzata dall'attuazione di un Sistema integrato di gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, in accordo alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015;
- UNI EN ISO 14001:2015;
- UNI EN ISO 45001: 2018.

Come osservato nelle Linee Guida Confindustria, Ed. 2021, per migliorare l'efficienza del Modello organizzativo, è importante valorizzare la sinergia con la documentazione (manuali interni, procedure, istruzioni operative, moduli operativi) del sistema certificato in materia di qualità, ambientale e antinfortunistica. Questo obiettivo viene perseguito dalla Bologna Ecoservice srl secondo quanto meglio verrà precisato nella Parte speciale per sezione di competenza.

2.3 – L'organizzazione del Modello: Parte generale e speciale

La Bologna Ecoservice srl ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la società si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la pubblica amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società. Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:



-
- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “*deontologia aziendale*” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
 - il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
 - il Modello risponde alla specifica esigenza di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati presupposti (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Nello specifico, il Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Bologna Ecoservice srl è suddiviso in due parti:

1) *Parte generale*, cui sono allegati:

- il Codice etico dell’azienda (**A**);
- l’Organigramma aziendale (**B**);
- la procedura operativa di “*Segnalazione di sospetti- whistleblowing*” (**C**);
- il Codice disciplinare civile e 231 (**D**);
- il Documento di valutazione dei rischi in ambito 231, con evidenza in allegato – interviste al personale con posizione organizzative e verbale di visita dell’impianto- dell’attività di analisi del contesto dell’organizzazione e di partenza (**E**).

2) *Parte speciale*, cui sono allegati le procedure/istruzioni e i moduli operativi ivi richiamati.

Nella redazione del Modello si è tenuto conto, quali validi criteri di orientamento, ancorché adattati alla realtà concreta della Bologna Ecoservice srl, dei seguenti documenti:

- ❖ Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, Confindustria, Ed. 2021;
- ❖ Modelli organizzativi e sistemi di gestione ambientale – Guida per l’applicazione nel settore della gestione dei rifiuti, Ed. 2020, FISE Assoambiente, approvata dal Ministero della Giustizia con provvedimento del 20.07.2020, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 6, co. 3,



d. lgs. n. 231/2001;

- ❖ Prassi di riferimento Uni/PdR 138:2023, che definisce gli elementi di contenuto e dei profili di attuazione di un Modello semplificato di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 per la prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione e dei reati societari nelle imprese di piccole dimensioni (micro e piccole imprese).

Come riportato nelle Linee Guida Confindustria, fermo restando il ruolo chiave di queste ultime sul piano della idoneità astratta dal modello che sia conforme ad esse, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice. Questi compie un giudizio sulla conformità ed adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati ad esso perseguito. In questa prospettiva, è di fondamentale importanza, affinché al modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'impresa compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo.

2.4 - Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa all'Amministratore Unico la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera. Parimenti, anche il Codice Etico è approvato con determina dell'Amministratore Unico, per costituire allegato alla Parte generale del Modello organizzativo.

2.5. - Il sistema organizzativo dei poteri e delle deleghe

L'azienda è dotata di un'organizzazione gerarchica e formalizzata al fine di consentire la chiara definizione di:

- ❖ attribuzione di responsabilità;
- ❖ contenuti delle singole posizioni;
- ❖ linee di dipendenza e di riporto.



La società, definendo compiti e responsabilità ed adottando procedure aziendali ben precise, intende:

- ❖ identificare tempestivamente gli interlocutori di riferimento;
- ❖ responsabilizzare il personale dipendente circa i concetti di:
 - correttezza e trasparenza;
 - tracciabilità e documentabilità dell'operato svolto.

Il principio cui l'azienda ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per conto dell'azienda, obbligazioni verso terzi.

I poteri di firma e di rappresentanza sono rilasciati dal legale rappresentante aziendale e sono revocabili in qualsiasi momento attraverso una semplice notifica a seguito della decisione della società.

Il sistema dei poteri e delle deleghe prevede che:

- ❖ ogni destinatario del presente Modello 231 che, per conto dell'azienda intrattiene rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno, deve essere dotato di idonea delega;
- ❖ tutti coloro (compresi i dipendenti e gli organi sociali) che intrattengono, per conto dell'azienda, rapporti con la pubblica amministrazione, devono essere dotati di delega formale da parte dell'Organo amministrativo, nella quale il delegato dovrà dare atto di conoscere ed accettare espressamente quanto previsto nel Modello 231 e i principi del Codice etico, nonché di non essere portatore di alcun conflitto di interessi;
- ❖ ciascuna procura e/o delega definisce in dettaglio i poteri del delegato e del soggetto.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche.

Il principio della segregazione delle responsabilità è applicato in azienda in linea con quanto consentito dalla normativa vigente.

3.0 - Potenziali aree a rischio e processi strumentali



Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del presente Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare, per ciascuna fase dei processi, quali possano essere quelli potenzialmente a rischio, relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01.

Nel documento di valutazione dei rischi in ambito 231 sono descritti i reati elevati a fattori di rischio per la Bologna Ecoservice srl, con indicazione delle ragioni per cui altri reati presupposto, viceversa, non sono stati ritenuti fattori di rischio. Per i reati presupposto selezionati, infine, sono stati indicati i presidi organizzativi presenti nell'organizzazione aziendale prima dell'introduzione del Modello 231, dove in alcuni casi sono stati confermati, in ragione della capacità preventiva, in altri casi implementati o completamente rinnovati.

La Bologna Ecoservice s.r.l. opera nel campo dei servizi ambientali, in particolare:

- con impianto di gestione di rifiuti autorizzato dalla Regione Sicilia (Dipartimento regionale dell'acqua e dei rifiuti), sito in c.da Regia Corte-Viale Regione Sicilia S/E n. 8447, già autorizzato in favore della Palermo Recupero di (allora) Bologna Antonino sas, giusto DDG 08/2017, e successivamente volturato alla Bologna Ecoservice srl con DDG 580/2018, e successive modifiche (cfr. DDG 1605/2019), per le operazioni di recupero (R13, R5)/smaltimento (D15) di rifiuti inerti;
- con impianto di gestione di rifiuti autorizzato dalla Regione Sicilia (Dipartimento regionale dell'acqua e dei rifiuti), sito nel comune di Torretta c.da Piano dell'Occhio, giusto DDG 996/2018 e successive modifiche (cfr. DDS 1183/2019), per le operazioni di recupero di rifiuti inerti in R10, R12 ed R13.
- con autorizzazione al trasporto rifiuti, per conto terzi, rilasciata dall'Albo gestori rifiuti-Sezione Sicilia n. PA/012469.

In data 2/3 maggio 2023, si è proceduto all'analisi del contesto di partenza dell'organizzazione (organigramma aziendale, attività svolte, rapporti con la P.A., finanziamenti pubblici, autorizzazioni in corso, eventuali procedure scritte, gestione degli aspetti ambientali e relativi alla sicurezza sui



luoghi di lavoro). In particolare, si è proceduto con visita in impianto e intervista al personale con posizioni organizzative.

In data 11 maggio 2023, unitamente all'Amministratore unico, sulla base dei risultati dell'attività sopra descritta e dell'esame dei flussi informativi intanto attivati, si è proceduto all'analisi dei rischi in ambito 231. Nello specifico, sono stati individuati, rispetto ai reati presupposto della responsabilità 231, quelli che possono costituire un rischio potenzialmente concreto per l'organizzazione aziendale, anche in base alla storia giudiziaria ed amministrativa di quest'ultima (si rinvia, sul punto, al Documento di valutazione dei rischi in ambito 231 – E).

Per singolo reato presupposto così individuato, e costituente fattore di rischio in ambito 231, sono stati determinati i processi aziendali sensibili ed esaminate le modalità attraverso le quali tali fattori possono concretizzarsi in detti processi.

Si è poi proceduto alla verifica delle procedure di controllo, scritte ed orali, già adottate: laddove non prevista alcuna misura di controllo per singolo fattore di rischio riscontrato, questa è stata predisposta in occasione della redazione del presente Modello; laddove prevista, ma risultata insufficiente, è stata implementata.

Quanto precede è *rendicontato* nel Documento di valutazione del rischio in ambito 231 che si trova allegato alla Parte speciale del Modello, dove sono elencate le misure presenti nella fase antecedente all'adozione del Modello e quelle predisposte *ex novo* o implementate in occasione dell'adozione del nuovo sistema di gestione 231.

Le singole misure di controllo preventivo, in ogni caso, sono illustrate nella Parte speciale del Modello stesso.

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali; l'azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento.



La Bologna Ecoservice srl si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'evoluzione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231.

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati presupposti e non inseriti nel Documento di valutazione dei rischi 231 ovvero di nuova introduzione nell'elenco dei reati presupposti della responsabilità da reato, così come laddove una misura di controllo preventivo adottato dovesse risultare inadeguata ovvero un processo sensibile sottovalutato, il presente Modello dovrà essere prontamente aggiornato.

4.0 - Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato presupposto (misure preventive predisposte *ex novo*, laddove non presenti; ovvero implementate, laddove ritenute inadeguate), sono stati seguiti i seguenti elementi di controllo:

- **regole comportamentali:** regole idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **procedure:** procedure operative interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Nella redazione delle procedure sono state individuate le seguenti caratteristiche minime:
 - ✓ definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - ✓ tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali, che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - ✓ chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - ✓ esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - ✓ adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- **segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di



adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- **livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- **attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, come già osservato, i sistemi di controllo, per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono illustrati nella Parte speciale del presente Modello.

5.0 - Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali. Fra i destinatari del Modello sono annoverati:

- ❖ i vertici aziendali (a partire dell'Amministratore unico);
- ❖ i componenti degli organi sociali aziendali;
- ❖ i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- ❖ i dipendenti aziendali;
- ❖ i consulenti esterni;
- ❖ i partner commerciali e/o finanziari.

6.0 - Organismo di Vigilanza

6.1 - I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "*amministrativa*" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D.Lgs. stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette



funzioni sono:

- **autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con l'Amministratore Unico;
- **professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali:** i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- **continuità di azione:** al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

6.2 – Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza può avere una struttura monocratica o collegiale, in quest'ultimo caso può essere composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri;
- l'Amministratore Unico, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'Amministratore Unico;
- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo all'atto del proprio insediamento, e non sottoposto ad alcuna approvazione aziendale ai fini della sua efficacia vincolante in azienda. Tale regolamento specifica, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi. Ogni attività dell'Organismo di Vigilanza deve essere documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi deve essere opportunamente verbalizzata.



6.3 – Nomina

L'Amministratore Unico dell'azienda provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Amministratore Unico della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

6.4 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere deliberato - come già ricordato - dall'Organo amministrativo

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti in:

- vigilare sull'effettività del Modello, circa l'effettiva applicazione delle procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;



-
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- ❖ emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- ❖ accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01;
- ❖ ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- ❖ disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche

6.5 - Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Il presente paragrafo non deve intendersi esaustivo dei flussi informativi da e verso l'OdV, in quanto altri flussi sono meglio precisati nella Parte speciale del Modello e resta salva, in ogni caso, la possibilità per lo stesso OdV di implementare, mano a mano, i predetti flussi nel proprio regolamento interno ovvero con richiesta formale.

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Bologna Ecoservice srl.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino



elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- ❖ i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- ❖ tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Bologna Ecoservice srl;
- ❖ l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- ❖ le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente alle segnalazioni, alla gestione delle stesse e alla tutela del segnalante, si rinvia alla procedura operativa "*Segnalazione di sospetti- Whistleblowing*" (C).

7.0 - Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata – fatta eccezione del Documento di valutazione dei rischi in ambito 231 - sul sito della Bologna Service srl al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.



8.0 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi, il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- ❖ gravità della violazione;
- ❖ tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e



contrattuale;

- ❖ eventuale recidiva.

Il Sistema disciplinare 231 è allegato alla Parte generale del Modello.

9.0 - Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

9.1 - Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L'Amministratore aziendale provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente

9.2 - Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'Amministratore provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Amministratore Unico si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dall'Amministratore è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

