

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE *EX* DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.

SIRIO AMBIENTE & CONSULTING SRL

PARTE GENERALE

SIRIO AMBIENTE & CONSULTING S.R.L.
Via Garibaldi, 11 - 00187 Roma (RM)
P.Iva 05765511005 - SDI: KRRH6B9



INDICE
PARTE GENERALE
DEFINIZIONI

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001;

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa;

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SIRIO AMBIENTE & CONSULTING SRL.

2.1 Obiettivi perseguiti da Sirio Ambiente & Consulting srl con l'adozione del Modello;

2.2 Funzione del Modello;

2.3 Elementi portanti e principi ispiratori del Modello;

2.4 Costruzione del Modello;

2.5 Adozione del Modello;

2.6 Modifiche e integrazioni del Modello;

3. ORGANO DI CONTROLLO (ORGANISMO DI VIGILANZA E COMPLIANCE OFFICER)

3.1 Identificazione dell'OdV e del CO

3.2 Durata in carica

3.3 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV e dei CO

3.4 Funzioni e poteri dell'OdV e del CO

3.5 Funzioni dell'OdV e del CO: *reporting* nei confronti degli organi societari

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEL COMPLIANCE OFFICER

- 4.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi;
- 4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali;
- 4.3 Flussi informativi periodici;
- 4.4 Flussi informativi periodici dagli OdV/CO nei confronti dell'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl;
- 4.5 Sistema dei poteri;

5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA;

- 5.1 Selezione del personale;
- 5.2 Formazione del personale;
- 5.3 Selezione di Fornitori e Partner;
- 5.4 Informativa a Fornitori e Partner;
- 5.5 Obblighi di vigilanza;

6. SISTEMA SANZIONATORIO

- 6.1 Principi generali;
- 6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti;
- 6.3 Misure nei confronti dei dirigenti;
- 6.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci;
- 6.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV/CO;
- 6.6 Misure nei confronti di Fornitori e Partner;

7. VERIFICHE PERIODICHE

8. MODELLO E CODICE ETICO

DEFINIZIONI

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale nonché nelle singole Parti Speciali, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime.

231 Guidelines: le linee guida adottate dalla Sirio Ambiente & Consulting srl sono quelle approvate dalla Confindustria **"LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. N. 231/2001**, approvate il 7 marzo 2002 ed *aggiornate al 31 marzo 2008*.

Aree a Rischio: le aree di attività Sirio Ambiente & Consulting srl, nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dal Gruppo.

Codice Etico: il codice etico adottato dal Gruppo e approvato dalla Società Sirio Ambiente & Consulting srl in data _____.

Comitato di Controllo Interno: il comitato di controllo interno istituito con l'approvazione della Società.

Compliance Officer o CO: l'organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento per le Società del Gruppo che non optino per la nomina di un Organismo di Vigilanza, di natura collegiale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti, i Fornitori e i Partner.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Sirio Ambiente & Consulting srl, ivi compresi i dirigenti.

Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari: l'Esponente Aziendale di cui all'art. 154-bis TUF.

D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Enti: entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori e Dipendenti del Gruppo.

Fornitori: i fornitori di beni ed i prestatori d'opera e servizi, di natura intellettuale e non, non legati al Gruppo da vincolo di subordinazione, ivi inclusi i consulenti.

Illeciti: gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF).

Linee Guida: le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001, nello specifico quelle approvate dalla Confindustria il 7 marzo 2002 ed *aggiornate al 31 marzo 2008*.

Modello o Modelli: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Organi Direttivi delle Società del Gruppo: gli organi societari ed amministrazione del Consiglio di Amministrazione (incluso l'Amministratore Unico).

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento in Sirio Ambiente & Consulting srl in ragione delle proprie dimensioni e complessità organizzativa.

Organi Sociali: l'Amministratore unico (o il Consiglio di Amministrazione), il Collegio Sindacale e i loro componenti.

P.A.: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

Partner: le controparti contrattuali con le quali il Gruppo addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).

Tolleranza Zero alla Corruzione: il programma di lotta alla corruzione adottato e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 gennaio 2012 e relativi aggiornamenti.

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa e nello specifico della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Società: Sirio Ambiente & Consulting srl

TUF: il D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

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

Con tale Decreto, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (definiti dalla legge come "Enti" o "Ente"), è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati previsti dal medesimo Decreto (c.d. "reati presupposto") commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, (i) 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, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Tale disciplina mira dunque a coinvolgere gli Enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse (nell'ottica della politica d'impresa adottata) o a loro vantaggio (al fine di conseguire un beneficio patrimoniale dalla commissione del Reato).

Un regime di responsabilità amministrativa analogo a quello previsto dal Decreto è stato introdotto dall'art. 187-*quinquies* TUF per gli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato.

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Si rileva inoltre che le fattispecie incriminatrici previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano, per la Sirio Ambiente & Consulting srl, la responsabilità prevista dal Decreto. In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'Ente, ai sensi dell'articolo 26 *"impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento"*.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto - nel suo testo originario - si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ponendosi pertanto come obiettivo peculiare quello di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni l'elenco dei cd. reati-presupposto si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa, così come individuate in Appendice.

Nel presente Modello sono prese in considerazione solo le fattispecie di Reato ed Illecito per le quali si rilevi un possibile livello di rischio rispetto alle attività esercitate dal Gruppo, e pertanto è demandato al Consiglio di Amministrazione di Sirio Ambiente & Consulting srl il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative a determinate tipologie di Reati o di Illeciti ogni qualvolta, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, risulti opportuno procedere in tale direzione.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora la Società Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente della Società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i Reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati - i Modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

La disciplina introdotta dall'art. 6 del Decreto si applica, per espressa previsione contenuta all'art. 187 *quinquies* TUF, anche agli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SIRIO AMBIENTE & CONSULTING SRL

2.1 Obiettivi perseguiti da Sirio Ambiente & Consulting srl con l'adozione del Modello

Sirio Ambiente & Consulting srl - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle società controllate, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello nell'ambito del Gruppo.

Tale iniziativa, che fa seguito all'emanazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Sirio Ambiente & Consulting srl, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

Il suddetto Modello è stato predisposto dal Gruppo tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate da Confindustria, nonché la ricca esperienza statunitense nella stesura di modelli di prevenzione dei reati.

2.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Sirio Ambiente & Consulting srl, soprattutto nelle medesime Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di Sirio Ambiente & Consulting srl;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Sirio Ambiente & Consulting srl in quanto (anche nel caso in cui Sirio Ambiente & Consulting srl fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a Sirio Ambiente & Consulting srl grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati e degli Illeciti.

2.3 Elementi portanti e principi ispiratori del Modello

Devono considerarsi quali punti cardine del Modello:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio del Gruppo;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica e documentazione delle operazioni poste in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;

- il rispetto del principio della segregazione dei ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e, in primo luogo, nelle attività di gestione delle risorse finanziarie;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attribuzione all'OdV/CO di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

In particolare, il principio della segregazione dei ruoli, in forza del quale "nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo aziendale", si pone come obiettivo quello di evitare che un Dipendente si trovi nella situazione di poter nascondere errori od irregolarità, relativi ad un'operazione commessa nello svolgimento delle proprie mansioni, senza che altri colleghi impegnati nella stessa operazione riscontrino l'errore o l'irregolarità, con la fondamentale conseguenza che un'irregolarità potrebbe avvenire solamente in caso di collusione tra due o più responsabili.

Nella Sirio Ambiente & Consulting srl il principio è pienamente realizzato sia nella struttura organizzativa, nella quale sono definiti un numero di livelli gerarchici coerente con la realtà aziendale e adeguato ad accompagnare i processi di delega, sia relativamente alle singole operazioni e transazioni, essendo assegnate a persone diverse le responsabilità di approvazione, di registrazione contabile e di controllo.

Per ciò che concerne il principio della verifica e della documentazione delle operazioni, e cioè che "ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua", il medesimo tende ad assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione, tale

da assicurare la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica.

Il sistema di controllo adottato da Sirio Ambiente & Consulting srl prevede che tutte le attività aziendali svolte siano formalizzate tramite apposita documentazione e soggette ad approvazione secondo prefissati livelli di autorizzazione, a seconda della tipologia e dell'ammontare dell'operazione aziendale.

Nella predisposizione del presente Modello si è altresì tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella società, rilevati in fase di analisi delle attività a rischio, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e degli Illeciti e di controllo sui processi coinvolti nelle Aree a Rischio.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali ed effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai Reati e agli Illeciti da prevenire, la società ha individuato:

- le regole di *corporate governance* adottate in recepimento del Codice di autodisciplina delle società e della regolamentazione societaria rilevante;
- le *policy* e procedure aziendali;
- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno;
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere, incluso il sistema di controllo sull'informativa finanziaria.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati (sui quali il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato) non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del

più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la società, sono tenuti a rispettare

2.4 Costruzione del Modello

L'attività di costruzione del Modello (e di successiva integrazione qualora gli interventi abbiano carattere sostanziale e attengano pertanto, a titolo esemplificativo, all'individuazione di nuove Aree a Rischio o alla predisposizione di nuove Parti Speciali) è preceduta da una serie di attività, suddivise nelle seguenti fasi:

1. Mappatura delle Aree a Rischio

Durante tale fase viene effettuata un'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le attività svolte dalla Società e, tra queste, individuare quelle in cui, in astratto, possano essere realizzati i Reati e gli Illeciti (c.d. Aree a Rischio).

L'individuazione delle Aree a Rischio viene effettuata attraverso l'esame della documentazione aziendale ritenuta rilevante e la successiva effettuazione di una serie di interviste ai Dipendenti e ai soggetti in posizione apicale che rivestono all'interno della Società funzioni rilevanti in relazione alle tematiche affrontate dal Decreto.

Congiuntamente all'individuazione dei rischi potenziali, si procede con l'analisi del sistema di controllo adottato dalla Società ai fini della prevenzione dei rischi di commissione dei Reati e degli Illeciti considerati.

2. "Gap analysis"

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente viene predisposto un documento in cui si individuano, accanto alla mappatura delle aree a rischio, una serie di eventuali misure di integrazione e/o di miglioramento delle *policy* e delle procedure, nonché del sistema dei controlli esistenti.

3. Predisposizione del Modello

In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, si procede con la predisposizione ovvero integrazione del Modello.

2.5 Adozione del Modello nell'ambito della Società

L'adozione del Modello nell'ambito societario, è attuato secondo i seguenti criteri:

a) Predisposizione e aggiornamento del Modello

È rimesso alla società di predisporre e varare il Modello, che è poi soggetto al recepimento, in relazione alle attività poste concretamente in essere nelle Aree a Rischio, con gli adattamenti necessari a garantirne l'efficacia, considerata la specificità delle attività svolte dalla singola Società.

A tal riguardo si precisa che gli Organi Direttivi delle Società potranno procedere a modifiche e integrazioni dei singoli Modelli adottati qualora sussistano specifiche esigenze derivanti dalla natura dell'attività esercitata o dalla collocazione geografica in cui la stessa viene svolta, sentito il proprio OdV/CO (a cui è altresì attribuito un potere propulsivo), che ne informerà l'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl e che insieme a quest'ultimo potrà fornire il proprio supporto nella decisione.

La Capogruppo adotta altresì le 231 Guidelines, ovvero delle linee guida di comportamento finalizzate a rendere applicabili i principi del Modello alle più significative società controllate estere del Gruppo (identificate anche in funzione della tipologia di attività svolta) allo scopo (i) di sensibilizzare e rendere consapevoli le società in questione sull'importanza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nonché (ii) di prevenire il rischio che, attraverso la commissione di condotte illecite nell'ambito delle attività svolte dalle medesime società, si possa configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto a carico di Sirio Ambiente & Consulting srl e/o di altre società italiane del Gruppo.

È rimesso altresì alla Capogruppo di provvedere all'aggiornamento del Modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare, indicando altresì alle società di diritto estero che abbiano adottato le 231 Guidelines le eventuali modifiche da apportare alle medesime (contestualmente all'approvazione delle modifiche del Modello).

b) Recepimento del Modello e controlli sulla sua attuazione

Agli Organi Direttivi della Società, anche sulla base dei criteri e delle direttive che potranno essere emanati in tal senso da parte del Presidente o dell'Amministratore di Sirio Ambiente & Consulting srl, è demandato il compito di provvedere mediante apposita delibera al recepimento del Modello (ovvero delle 231 Guidelines), secondo i criteri summenzionati e a procedere contestualmente anche alla nomina del proprio OdV/CO (ovvero della funzione di controllo individuata alla luce delle 231 Guidelines per le società). E' attribuito all'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl e agli OdV/CO il compito primario di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne il relativo aggiornamento.

Per i compiti assegnati alla funzione di controllo individuata alla luce delle 231 Guidelines si rinvia a quanto contenuto nelle suddette linee guida.

c) Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello

E' compito primario dell'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl e dell'OdV/CO, esercitare i controlli sulle attività nelle Aree a Rischio secondo i principi procedurali descritti al successivo capitolo 3 e ciascuno per le parti di propria competenza.

È inoltre affidato all'Organismo di Vigilanza di Sirio Ambiente & Consulting srl, il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di

verifica e controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le attività della Società, compreso la parte riguardante la Sicurezza sui luoghi di lavoro, per assicurare al Modello medesimo una corretta ed omogenea attuazione, nonché di effettuare, specifiche azioni di verifica e controllo anche su singole attività.

In particolare sono riconosciuti all'Organismo di Vigilanza di Sirio Ambiente & Consulting srl, nel rispetto dell'autonomia e dei limiti imposti da disposizioni di legge, i seguenti poteri:

- potere di dare impulso e di svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle modalità di applicazione del Modello ed alle attività di verifica e controllo dello stesso;
- potere di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- potere di effettuare, nei casi valutati particolarmente critici, particolari azioni di verifica e controllo nelle Aree a Rischio, con possibilità di accedere a tutta la documentazione rilevante, senza alcuna forma di intermediazione.

2.6 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Sirio Ambiente & Consulting srl che delibera su proposta del Comitato per il Controllo Interno.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore della Sirio Ambiente & Consulting srl la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

In entrambe le ipotesi, le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte dell'Organismo di Vigilanza della società.

Sirio Ambiente & Consulting srl comunica tempestivamente a tutte le funzioni ed a tutti gli addetti, ogni modifica apportata al presente Modello e le recepiranno (su proposta del Comitato per il Controllo Interno) con gli adattamenti necessari a garantirne l'efficacia, considerata la specificità delle attività svolte, secondo quanto indicato al precedente paragrafo 2.5.

3. ORGANO DI CONTROLLO (ORGANISMO DI VIGILANZA E COMPLIANCE OFFICER)

3.1 Identificazione dell'OdV e del CO

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale all'art. 6, comma primo, lett. b) pone, come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento - è stato istituito nell'ambito di Sirio Ambiente & Consulting srl un organo collegiale (l' "Organismo di Vigilanza" o "OdV") per la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza, nonché per l'aggiornamento, del Modello.

Con riguardo alla composizione dell'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl, può essere anche istituito in composizione monocratica, ed il membro unico può essere esterno; è in ogni caso prevista la presenza del Responsabile della Funzione *Audit*.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl, all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti esterni sono demandate alla Società.

Le altre Società del Gruppo adottano invece di norma una composizione monocratica dell'organo di controllo, attribuita generalmente ad esponenti della Funzione *Audit*, cui viene pertanto assegnato da parte del relativo Organo Direttivo il ruolo di CO; con possibilità, qualora sussistano specifiche esigenze legate alle proprie dimensioni, alla complessità organizzativa, di adottare una composizione collegiale, prevedendo che possano far parte dell'OdV Esponenti Aziendali (di cui uno scelto tra esponenti della Funzione *Audit*) ed eventualmente anche soggetti esterni. Le decisioni relative alla

determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV, all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti esterni sono demandate all'Organo Direttivo della Società interessata.

Il ruolo di CO potrà essere svolto direttamente dall'organo dirigente (come consentito dallo stesso Decreto all'art. 6, comma quarto), ascoltato il parere dell'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl

Dell'avvenuta nomina dell'OdV/CO è data comunicazione a tutti gli Esponenti Aziendali attraverso la pubblicazione per affissione nel sito aziendale.

3.2. Durata in carica

La durata in carica dei componenti dell'OdV coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, salvo diversa determinazione della Società.

I suddetti componenti sono in ogni caso chiamati a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica dei componenti dell'OdV/CO le incompatibilità di cui al successivo paragrafo 3.3. lettere da a) a c) e la sopravvenuta incapacità.

Per i componenti interni dell'OdV e per il CO è infine prevista la decadenza dall'incarico in caso di assegnazione a funzione aziendale diversa da quella di appartenenza al momento della nomina. In tali casi il Consiglio di Amministrazione ovvero l'Organo Direttivo, su proposta del Comitato per il Controllo Interno, provvede alla sostituzione dei componenti dell'OdV e del CO per i quali è stata dichiarata la decadenza.

Ferme restando le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'OdV/CO non possono essere revocati se non per giusta causa, con delibera motivata della Società, ovvero, con riferimento esclusivo ai soli

componenti interni dell'OdV ed il CO, in virtù di esigenze aziendali documentabili. In tali casi, il Legale Rappresentante, su proposta del Comitato per il Controllo Interno, provvede alla sostituzione dei componenti dell'OdV o del CO revocati.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca dell'OdV/CO o di un componente dell'OdV:

1. una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza/CO, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
2. la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione (con riferimento agli OdV);
3. la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
4. in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
5. le violazioni al presente Modello, secondo quanto meglio indicato al successivo paragrafo 6.5.

3.3. Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV e del CO

I componenti dell'OdV ed il CO, per le altre Società del Gruppo, dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse. A tal proposito si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV/CO sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e che abbia possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di

strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;

- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, devono godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non devono essere, titolari di funzioni di tipo esecutivo;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che i componenti interni dell'OdV siano scelti tra soggetti in possesso di adeguate professionalità in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali ed in materia giuridica; inoltre, per quanto riguarda i componenti esterni dell'OdV, si prevede che essi siano scelti tra soggetti competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro.

Con riferimento ai CO, il possesso dei suddetti requisiti di professionalità è garantito dal fatto che tale ruolo è assegnato, ai sensi del paragrafo 3.1, generalmente ad esponenti della Funzione *Audit*, nei cui confronti l'OdV di Sirio Ambiente & Consulting Srl potrà esercitare i suoi poteri di indirizzo e coordinamento.

Adeguate informativa sul possesso dei requisiti sopra indicati sarà fornita agli organi Societari al momento della nomina del componente unico dell'OdV il cui *curriculum vitae* verrà brevemente descritto nel corso della seduta.

Costituisce poi una causa di ineleggibilità a componente dell'OdV o al ruolo di CO e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- a) la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un Reato, e/o
- b) l'irrogazione di una sanzione da parte della Consob, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF; ovvero

- c) la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

3.4 Funzioni e poteri dell'OdV e del CO

Agli OdV/CO è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di Reati nonché di Illeciti;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di Reati e di Illeciti;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o eventuali modifiche normative.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, è posta a carico dei responsabili operativi e forma parte integrante del processo aziendale (*"controllo di linea"*) – (*il che conferma l'importanza di assicurare un valido ed efficiente processo formativo del personale*);
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e proporre la predisposizione della

documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le segnalazioni di cui al successivo capitolo 4) in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere agli stessi obbligatoriamente trasmesse o tenute a loro disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV ed il CO vengono tenuti costantemente informati sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio, ed hanno libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdV/CO devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre il Gruppo al rischio di compimento di Reati o Illeciti;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di illeciti. In particolare all'OdV/CO devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi Esponente Aziendale;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per la prevenzione delle diverse tipologie di illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto

dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;

- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- verificare periodicamente (anche con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti) il sistema di poteri in vigore, messo a disposizione in applicazione di quanto disposto al successivo paragrafo 4.5;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Partner o Fornitori) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni e l'effettiva applicazione di tali meccanismi sanzionatori;
- verificare prontamente ogni criticità riscontrata dai competenti Esponenti Aziendali in merito ai flussi finanziari aziendali proponendo le opportune soluzioni operative.

L'OdV/CO, inoltre, in virtù delle particolari attribuzioni di cui è investito e delle competenze professionali richieste, è supportato nello svolgimento dei suoi compiti dalle risorse aziendali di volta in volta ritenute necessarie, che potranno altresì costituire uno staff dedicato, a tempo pieno o *part-time*, qualora ne venisse ravvisata la necessità (a tal riguardo potranno essere individuate nell'apposito regolamento di seguito indicato specifiche previsioni in tal senso).

Pertanto, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno del Gruppo, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni.

E' fatto in ogni caso obbligo ad Sirio Ambiente & Consulting srl di mettere a disposizione dell'OdV, risorse aziendali di numero e valore proporzionato ai

compiti affidatigli, nonché di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di quanto proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche) sulla base di decisioni prese a maggioranza assoluta dei suoi componenti.

A tal riguardo è altresì prevista la possibilità per i singoli OdV/CO delle società controllate di attingere alle risorse finanziarie di cui sopra, rivolgendo apposita richiesta all'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl, al fine di entrare nella disponibilità dei fondi necessari per poter effettuare specifici controlli di competenza.

Le regole di funzionamento dell'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl, nonché le modalità di esercizio dei relativi poteri (compresi quelli di spesa), sono indicati nel dettaglio nel "**Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**" approvato con delibera della Società.

3.5 Funzioni dell'OdV e del CO: *reporting* nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl due linee di *reporting*:

- 1) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore;
- 2) la seconda, su base periodica, nei confronti dell'Amministratore della società.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato con le maggiori garanzie di indipendenza.

In ogni caso, l'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare

richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl trasmette all'Amministratore, per il tramite del Comitato per il Controllo Interno, un *report* scritto sull'attuazione del Modello, anche alla luce delle indicazioni fornite dagli OdV/CO nominati dalle medesime secondo quanto indicato al paragrafo 4.4.

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEL COMPLIANCE OFFICER

4.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV/CO, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori sono tenuti a riferire all'OdV/CO della Società, notizie rilevanti e relative alla vita della società, nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di Reati e di Illeciti ovvero comportare violazioni del Modello, e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di Reati e di Illeciti.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- nell'ambito delle Aree a Rischio le funzioni coinvolte in qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) dovranno informare l'OdV/CO della Società interessata dell'avvio di questi interventi;
- devono essere trasmesse all'OdV/CO della Società, eventuali segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- l'OdV/CO della **Società interessata** valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e

responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna; tra le suddette iniziative, è data all'OdV/CO la facoltà di emettere eventuali raccomandazioni per l'Amministratore della Società;

- le segnalazioni potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV/CO della Sirio Ambiente & Consulting srl agiranno in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV/CO tutte le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati e gli Illeciti; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i Reati e per gli Illeciti;
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle

eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV/CO potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 6.

4.3 Flussi informativi ed incontri periodici

L'OdV/CO esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo anche attraverso l'analisi di sistematici flussi informativi periodici, ovvero istituiti all'occorrenza, trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello e dalla struttura di Audit relativamente alle attività svolte nelle Aree a Rischio. Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'OdV/CO, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali o in istruzioni operative adottate dalla Società.

I contenuti di tali flussi informativi periodici potranno essere altresì condivisi nel corso di incontri che l'OdV/CO svolge periodicamente o all'occorrenza con i Responsabili aziendali.

4.4. Flussi informativi periodici e segnalazioni tra gli OdV/CO e responsabili.

Gli OdV/CO con cadenza periodica, almeno annuale, realizza un *report* scritto sull'attuazione del Modello, fornendo notizie rilevanti e relative alla vita della società, nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di Reati e di Illeciti ovvero comportare violazioni del Modello, e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di Reati e di Illeciti.

4.5 Sistema dei poteri

All'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl deve essere comunicato, ovvero messo comunque a disposizione, il sistema di poteri adottato dalla Società.

5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

5.1 Selezione del personale

L'Organismo di Vigilanza (OdV) di Sirio Ambiente & Consulting srl assiste il Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione nella valutazione dei sistemi di verifica dei requisiti del personale in fase di selezione, costantemente ispirati a principi di tipo meritario, da sempre garantiti a livello aziendale. Tali principi, già adottati nel sistema di gestione ISO 9001:2008, sono ulteriormente rafforzati e dettagliati nel **Protocollo per la Selezione del Personale**. Questo protocollo fornisce linee guida operative per garantire che il processo di selezione sia condotto in modo trasparente, equo e conforme ai valori etici aziendali.

5.2 Formazione del personale

La formazione del personale, gestita dal Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione di Sirio Ambiente & Consulting srl in stretta cooperazione con l'OdV, ponendosi come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato dalla Società e di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio.

A tale riguardo periodicamente la Funzione Personale e Organizzazione predispone, con la collaborazione dell'OdV/CO, un piano di formazione che tenga in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento; in particolare:

- i *target* (es. i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo, ecc.);
- i contenuti (es. gli argomenti pertinenti in relazione ai destinatari, ecc.);
- gli strumenti di erogazione (es. corsi in aula, *e-learning*, ecc.);
- i tempi di erogazione e di realizzazione (es. la preparazione e la durata degli interventi, ecc.);

- l'impegno richiesto ai destinatari (es. i tempi di fruizione, ecc.);
- le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento (es. promozione, supporto dei capi, ecc.);
- specifiche esigenze emerse in relazione alla peculiare operatività aziendale di riferimento, eventualmente segnalate anche dagli OdV/CO delle altre Società del Gruppo;

Il piano deve prevedere:

- una formazione di base *e-learning* per i Dipendenti;
- specifici interventi di aula per le persone che lavorano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti oltre che incontri mirati con il *management* ed i componenti dell'Organismo di Vigilanza/CO.

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello: pertanto qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'Ente a nuove tipologie di reati), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito del Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione di Sirio Ambiente & Consulting srl informare l'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl sui risultati – in termini di adesione e gradimento – di tali corsi, con la collaborazione dei Responsabili ai vari livelli che devono farsi garanti, in particolare, della fruizione dei prodotti “remoti” da parte dei loro collaboratori.

L'ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nei paragrafi 6.1, 6.2 e 6.3 del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza di Sirio Ambiente & Consulting srl verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di

chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative.

5.3 Selezione di Fornitori e Partner

Sirio Ambiente & Consulting srl adotta (e ne valuta periodicamente l'adeguatezza) appositi sistemi di valutazione per la selezione di Fornitori e Partner, in riferimento a quanto adottato nel sistema di gestione ISO 9001:2008. Questi sistemi di valutazione sono dettagliatamente descritti nel **Protocollo di Qualifica dei Fornitori**, che stabilisce i criteri e le procedure da seguire per garantire che tutti i fornitori selezionati rispettino gli standard di qualità, trasparenza e conformità richiesti dall'azienda.

5.4 Informativa a Fornitori e Partner

Ai Fornitori e Partner deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte del Gruppo.

Ai medesimi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e procedure adottate dal Gruppo sulla base del presente Modello.

5.5 Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali cui sono attribuite funzioni direttive hanno l'obbligo di svolgerle con la massima attenzione e diligenza, segnalando all'OdV/CO, secondo le modalità previste al precedente capitolo 4, eventuali irregolarità, violazioni o inadempimenti riscontrati nel comportamento degli Esponenti Aziendali che ad essi riportano.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, l'Esponente Aziendale coinvolto potrà essere sanzionato in conformità alla propria posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 6.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Aspetto essenziale per assicurare l'effettiva applicazione del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e degli Illeciti e in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente capitolo 6 prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dal Gruppo in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Su tale presupposto Sirio Ambiente & Consulting srl:

- 1) adotta nei confronti dei Dipendenti il sistema sanzionatorio stabilito dal codice disciplinare aziendale e le ulteriori misure sanzionatorie di cui al paragrafo 6.3, come di seguito indicato;
- 2) adotta nei confronti degli Organi Sociali, dei componenti dell'OdV e dei Partner e Fornitori il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia, come meglio descritto rispettivamente ai successivi paragrafi 6.4, 6.5 e 6.6.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite nel prosieguo saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di un'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Per i dirigenti si fa a tal fine rinvio al successivo paragrafo 6.3.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione").

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

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti nel Gruppo e richiamati dal CCNL, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV/CO delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

2) Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti criteri di correlazione.

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Sirio Ambiente & Consulting srl arrechi danno al Gruppo o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni del Gruppo o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo", ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti criteri di correlazione.

4) Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un Illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto ai punti 1, 3, 4, 5, 7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione.

5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO, il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico del Gruppo di misure previste dal Decreto o dal TUF, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per il Gruppo ai sensi di quanto previsto ai punti 4, 5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente nel Gruppo, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;

- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

La Società potrà tener conto di tali violazioni nella definizione del trattamento retributivo previsto per i dirigenti stessi.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni di cui ai paragrafi 6.2 e 6.3, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle Direzioni aziendali.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV/CO e dal Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione della Capogruppo.

6.4 Misure nei confronti degli Organi Societari

In caso di violazione del Modello da parte degli Organi Societari di Sirio Ambiente & Consulting srl, l'OdV informerà l'Amministratore il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un Reato o Illecito Amministrativo, l'Amministratore e/o Sindaco e/o altro soggetto condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad

informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

Qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti della Società potranno in ogni caso trovare applicazione le sanzioni di cui al precedente paragrafo 6.3.

6.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV/CO

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o amministratore, informeranno immediatamente l'Amministratore della Società interessata: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

6.6 Misure nei confronti di Fornitori e Partner

Nei contratti con i Fornitori e Partner deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto (ad esempio la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti al Gruppo, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto).

Gli interventi sanzionatori nei confronti di Fornitori e Partner sono affidati alla funzione che gestisce il relativo contratto.

7. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a quattro tipi di verifiche:

- 1) sull'idoneità del Modello e sulla sua conformità alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, nell'ambito del periodico aggiornamento del Modello medesimo;
- 2) sugli atti: annualmente l'OdV/CO procede ad una verifica dei principali atti societari aventi rilevanza ai fini dell'applicazione del Modello;
- 3) sull'attuazione del Modello e dunque, a titolo esemplificativo, sull'idoneità ed efficacia delle procedure di controllo attuative che siano state adottate dalla Società;
- 4) sulle segnalazioni e sugli eventi considerati rischiosi verificatisi nel corso dell'anno.

L'OdV di Sirio Ambiente & Consulting srl valuterà l'opportunità di affidare periodicamente ad un consulente esterno un'attività di "*quality assurance*".

8. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e nel TUF, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti (per fatti che, commessi eventualmente nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa della Società in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

APPENDICE AL MODELLO

I “REATI PRESUPPOSTO” DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO

Si ritiene che le tipologie di reato previste nel D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. – aggiornato alla data del presente documento (marzo 2020) – che possono potenzialmente essere commesse da **SIRIO AMBIENTE & CONSULTING SRL** nello svolgimento delle attività, siano quelle di seguito indicate:

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. 231/01)

- Art. 615-ter c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- Art. 615-quater c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
- Art. 615-quinquies c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
- Art. 617-quater c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 617-quinquies c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 635-bis c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- Art. 635-ter c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- Art. 635-quater c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- Art. 635-quinquies, c. 3 c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- Art. 640-quinquies c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. 231/01)

- Art. 416 c.p. - Associazione per delinquere
- Art. 416-bis c.p. - Associazioni di tipo mafioso anche straniere.
- Art. 416-ter c.p. - Scambio elettorale politico mafioso.
- Art. 630 c.p. - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione
- Art. 74, D.P.R. n. 309/90¹ - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
- Art. 291-quater, D.P.R. n. 43/1973 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D. Lgs. 231/01)

- Art. 453 c.p. - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
- Art. 454 c.p. - Alterazione di monete
- Art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
- Art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
- Art. 459 c.p. - Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
- Art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
- Art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
- Art. 464 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
- Art. 473 c.p. - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni
- Art. 474 c.p. - Introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi

Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. 231/01)

- Art. 513 c.p. - Turbata libertà dell'industria o del commercio.
- Art. 513-bis c.p. - Illecita concorrenza con minaccia o violenza
- Art. 514 c.p. - Frodi contro le industrie nazionali.
- Art. 515 c.p. - Frode nell'esercizio del commercio.
- Art. 516 c.p. - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
- Art. 517 c.p. - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci.
- Art. 517-ter c.p. - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
- Art. 517-quater c.p. - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari

Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/01, D. Lgs. 231/01)

¹ D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, recante "Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza".

- Art. 2621 e 2621-bis c.c. - False comunicazioni sociali
- Art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali delle società quotate
- Art. 2625 c.c. - Impedito controllo
- Art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2629-bis c.c. - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi
- Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia di capitale
- Art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
- Art. 2635 c.c. - Corruzione tra privati
- Art. 2635-bis c.c. - Istigazione alla corruzione tra privati
- Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea
- Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio
- Art. 2638 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater, D. Lgs. 231/01)

- Art. 270 c.p. - Associazioni sovversive
- Art. 270-bis c.p. - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico
- Art. 270-ter c.p. - Assistenza agli associati
- Art. 306 c.p. - Banda armata: formazione e partecipazione
- Art. 307 c.p. - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, D. Lgs. 231/01)

- Art. 589, c. 2 c.p. - Omicidio colposo
- Art. 590, c. 3 c.p. - Lesioni personali colpose

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D. Lgs. 231/01)

- Art. 648 c.p. - Ricettazione
- Art. 648-bis c.p. - Riciclaggio
- Art. 648-ter c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Art. 648-ter.1 c.p. - Autoriciclaggio

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies, D. Lgs. 231/01)

- Art. 377-bis c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
- Art. 378 c.p. - Favoreggiamento personale

Reati Ambientali (Art. 25-undecies, D. Lgs. 231/01)

- Art. 434 c.p. - Crollo di costruzioni o altri disastri dolosi
- Art. 452-bis c.p. - Inquinamento ambientale
- Art. 452-quater c.p. - Disastro ambientale
- Art. 452-quinquies c.p. - Delitti colposi contro l'ambiente
- Art. 452-sexies c.p. - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività
- Art. 727-bis c.p. - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
- Art. 733-bis c.p. - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
- Art. 103, T.U. Ambiente² - Scarichi sul suolo
- Art. 104, T.U. Ambiente - Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee
- Art. 107, T.U. Ambiente - Scarichi in reti fognarie
- Art. 108, T.U. Ambiente - Scarichi di sostanze pericolose
- Art. 137, T.U. Ambiente - Sanzioni penali
- Art. 137, commi 2 e 3, T.U. Ambiente - Inquinamento idrico
- Art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, T.U. Ambiente - Scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari
- Art. 137, comma 11, T.U. Ambiente - Violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo
- Art. 137, comma 13, T.U. Ambiente - Scarico in mare da parte di navi ed aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento
- Art. 187, T.U. Ambiente - Divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi
- Art. 192, T.U. Ambiente - Divieto di abbandono [di rifiuti]
- Art. 256, T.U. Ambiente - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata
- Art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, T.U. Ambiente - Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata
- Art. 256, comma 4, T.U. Ambiente - Inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti.
- Art. 256, comma 5, T.U. Ambiente - Miscelazione non consentita di rifiuti.
- Art. 256, comma 6, T.U. Ambiente - Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi.
- Art. 257, commi 1 e 2, T.U. Ambiente - Bonifica siti inquinati, inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti.
- Art. 257, T.U. Ambiente - Bonifica dei siti
- Art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, T.U. Ambiente - Predisposizione o uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti.
- Art. 259, comma 1, T.U. Ambiente - Traffico illecito di rifiuti.
- Art. 258, T.U. Ambiente - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
- Art. 259, T.U. Ambiente - Traffico illecito di rifiuti
- Art. 260, T.U. Ambiente - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti.

² Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, cd. "Codice dell'Ambiente", recante "Norme in materia ambientale" come aggiornato, da ultimo, dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21.

- Art. 260-bis, comma 8, T.U. Ambiente - Violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti.
- Art. 279, comma 5, T.U. Ambiente - Inquinamento atmosferico, superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D. Lgs. 231/01)

- Art. 22, c. 12-bis, T.U. Immigrazione³ - Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato

Reati Tributari (Art. 25- quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01)

- Art. 2, comma 1 e comma 2 bis, d.lgs. 74/2000, per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti inesistenti;
- Art. 3, d.lgs. 74/2000, per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante artifici;
- Art. 8, comma 1 e comma 2-bis, d.lgs. 74/2000, per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- Art. 10, comma 1 e comma 2-bis, d.lgs. 74/2000, per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili;
- Art. 11, d.lgs. 74/2000, per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

Le tipologie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001, al momento del conferimento dell'incarico, per le quali non è stato rilevato un significativo rischio di commissione da parte di **SIRIO AMBIENTE & CONSULTING SRL**, sono quelle di seguito indicate:

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater 1, D. Lgs. 231/01)

- Art. 583-bis c.p. - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/01)

³ Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286, cd. "Testo Unico dell'Immigrazione", recante "Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero".

- Art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
- Art. 600-bis c.p. - Prostituzione minorile
- Art. 600-ter c.p. - Pornografia minorile
- Art. 600-quater c.p. - Detenzione di materiale pornografico
- Art. 600-quater.1 c.p. - Pornografia virtuale
- Art. 600-quinquies c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
- Art. 601 c.p. - Tratta di persone
- Art. 602 c.p. - Acquisto e alienazione di schiavi
- Art. 603-bis c.p. - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- Art. 609-undecies c.p. - Adescamento di minorenni

Abusi di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. 231/01)

- Art. 184 T.U.F.⁴ – Abuso di informazioni privilegiate
- Art. 185 T.U.F. – Manipolazione del mercato

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D. Lgs. 231/01)

- Art. 171, Legge 22 aprile 1941, n. 633⁵
- Art. 171-bis, Legge 22 aprile 1941, n. 633
- Art. 171-ter, Legge 22 aprile 1941, n. 633
- Art. 171-septies, Legge 22 aprile 1941, n. 633
- Art. 171-octies, Legge 22 aprile 1941, n. 633
- Art. 174-quinquies, Legge 22 aprile 1941, n.633

Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/01)

- Art. 3, c. 3.bis L. n. 654/1975⁶

Frude in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. (Art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/01)

- Artt. 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401

⁴ Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, cd. "Testo Unico della Finanza", recante "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria", come aggiornato, da ultimo, dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 107.

⁵ Recante "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

⁶ Legge 13 ottobre 1975, n. 654, recante "Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966".

