

SMILE AMBIENTE S.R.L.

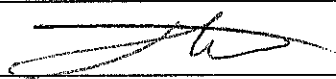
Parte Generale

Modello di Organizzazione e Gestione

D.Lgs. n. 231/2001

Approvato dall'Assemblea dei Soci

in data 30 Maggio 2025

Storico aggiornamenti		
Prima versione		05 / 2025

Giammarco Reyrol

INDICE

Il Quadro Normativo	2
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Smile Ambiente S.r.L.....	6
L' Organismo di Vigilanza.....	12
Il Sistema Sanzionatorio	18

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping initial 'S' followed by a stylized, cursive 'to'.

Il Quadro Normativo

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (D.Lgs. n. 231/2001)

La Parte Generale si propone di illustrare gli elementi essenziali del D.Lgs. n. 231/2001, senza pretesa di esaustività. È necessario fornire, anche al lettore meno esperto, gli strumenti basilari per orientarsi nel tecnicismo giuridico proprio della normativa di riferimento.

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 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità definita "amministrativa" dal Legislatore, che presenta caratteri propri della responsabilità penale, per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, dagli Organi Sociali, dai Soggetti in posizione apicale o dai Soggetti sottoposti (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001) se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

La responsabilità amministrativa delle società è ulteriore e diversa rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e permane in capo all'ente anche nel caso in cui la persona fisica, autore del reato, non sia identificata o non risulti punibile.

Ai fini della configurabilità della responsabilità "amministrativa" è necessario che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Al contrario, la società non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2003).

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale. Il D.Lgs. n. 231/2001 provvede a disciplinare puntualmente, al Capo III, l'intero procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative.

L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per l'ente, quali sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive (es. l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi), confisca e pubblicazione della sentenza.

Tali sanzioni sono applicabili anche quali misure cautelari, prima dell'accertamento di merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, qualora si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere sussistente la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

2. Le famiglie di reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001

La responsabilità dell'ente si configura esclusivamente in presenza di specifici reati presupposto, tassativamente individuati dal legislatore all'interno del D.Lgs. 231/2001 ed entrati in vigore prima della commissione del fatto (art.2) Questi reati sono suddivisi in famiglie tematiche che si elencano:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati.
3. Delitti di criminalità organizzata.
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.



5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
6. Delitti contro l'industria e il commercio.
7. Reati societari
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali.
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
10. Delitti contro la personalità individuale.
11. Reati di abuso di mercato.
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato.
13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.
16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.
17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
19. Reati ambientali.
20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
21. Razzismo e xenofobia.
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
23. Reati tributari.
24. Contrabbando.
25. Delitti contro il patrimonio culturale.
26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.
27. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.
28. Reati transnazionali.

La Società può essere responsabile anche per reati commessi all'estero, se:

- ha sede principale in Italia.
- Non si procede nello Stato estero.
- Non è già giudicato per lo stesso fatto all'estero.

Si applica il principio di territorialità (art. 6 c.p.) se una parte della condotta si è svolta in Italia, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

3. L'esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da Soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

1. Ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo prima del reato.
2. Ha affidato la vigilanza ad un Organismo di Vigilanza (Organismo di Vigilanza) indipendente.
3. Dimostra che il reato è stato elusivamente commesso aggirando il Modello.



4. Garantisce un'adeguata vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve essere inoltre:

- Aggiornato periodicamente attraverso la verifica e la modifica dello stesso quando emergono mutamenti dell'organizzazione/ attività o violazioni significative.
- Accompagnato da un sistema disciplinare efficace.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da Soggetti sottoposti, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, resta esente da responsabilità se risultano integrate le descritte condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

4. Il sistema sanzionatorio

L'art. 9 del D.Lgs.231/01, quale conseguenza della riscontrata responsabilità della Società, enumera le seguenti sanzioni:

- 1) La sanzione pecuniaria: calcolata dall'autorità giudiziaria competente in quote, in numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000, con un importo unitario della quota oscillante tra € 258,22 ed € 1.549,37. Il meccanismo impone all'autorità giudiziaria di determinare il numero di quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità, dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art.11 D.Lgs 231/01). L'importo della quota viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.
- 2) Le sanzioni interdittive: quell'istituto giuridico che comporta una limitazione temporanea dell'esercizio di una facoltà o di un diritto, in tutto o in parte; esso è la base delle sanzioni interdittive elaborate dal legislatore per contrastare più efficacemente le condotte illecite all'interno dell'ente grazie al loro contenuto inibitorio.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione,
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e la revoca di quelli già ottenuti;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

I casi di non applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 12 comma 1 D.Lgs. n. 231/2001, ossia il fatto commesso nel prevalente interesse della persona fisica o la tenuità del danno patrimoniale; rientrano inoltre in questa categoria le condotte riparatorie disciplinate dall'art. 17 D.Lgs. n. 231/2001 che dice che "ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verificano le seguenti condizioni:



- l'ente ha risarcito integralmente il danno e
- ha eliminato le conseguenze dannose del reato, è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna

L'art. 18 D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce che la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione amministrativa ha un carattere accessorio in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione amministrativa ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla.

La confisca

L'art. 19 D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce nei confronti dell'ente è sempre disposta, con sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca secondo le condizioni citate, essa può avere ad oggetto denaro, beni di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.



Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Smile Ambiente S.r.l.

1. La Società

Smile Ambiente S.r.l. (di seguito anche "Smile Ambiente" o "la Società") è organizzata in forma di società a responsabilità limitata ed è una Società giovane e dinamica che opera in tutto il territorio nazionale. Si occupa di tutte le attività inerenti lo smaltimento rifiuti e le bonifiche ambientali, passando per la bonifica di beni contenenti amianto e la consulenza. La Società ha contratti in essere con impianti leader nel settore che spaziano da discariche per rifiuti non pericolosi, ad impianti di recupero di materia, impianti di trattamento di rifiuti pericolosi e non, e piattaforme per la produzione di combustibile da rifiuti (CDR) e combustibile solido secondario (CSS). L'attività che l'azienda ha come obiettivo è di offrire alla propria clientela un servizio valido sia sotto il punto di vista economico, sia sotto il punto di vista tecnico che in ambito ambientale indirizzando il cliente verso la soluzione più adatta alle proprie esigenze e nel rispetto della normativa ambientale, del proprio Codice Etico e del MOG 231/01.

2. I Motivi che hanno indotto la Società a dotarsi del Modello e le sue Finalità.

Smile Ambiente, in coerenza coi propri principi etici così come indicati nel Codice Etico e di Governance ed al fine di assicurare che le attività aziendali siano svolte in condizione di massima correttezza e trasparenza, ha ritenuto opportuno adottare un Modello che, al di là delle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, potesse realmente incentivare i comportamenti apprezzabili, disincentivando quelli dannosi, svolgendo quindi effettivamente quella funzione preventiva rispetto alla commissione dei reati. L'adozione del Modello e del Codice Etico (ed i successivi aggiornamenti) costituiscono un forte strumento di sensibilizzazione di tutto il proprio personale dipendente e di tutti i soggetti in cui la Società entra in relazione, affinché ciascuno, nell'espletamento delle proprie attività e delle proprie deleghe, tenga un comportamento corretto e trasparente in linea coi valori etici cui la Società si ispira.

La Finalità del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo in continua evoluzione ed aggiornamento, finalizzato a ridurre il rischio di commissione mediante l'individuazione delle cosiddette "aree a rischio" e la loro regolamentazione mediante protocolli specifici e procedure aziendali.

L'identificazione delle aree a rischio è stata effettuata attraverso l'esame delle attività aziendali, sia verificando la documentazione interna disponibile (Norme, Procedure, Sistema di deleghe e procure) sia tramite una serie di interviste che sono state effettuate con i soggetti chiave della Società e alcuni loro collaboratori.

Il Documento di dettaglio della mappatura dei rischi (regolarmente aggiornato) viene conservato presso gli Uffici dell'Organismo di Vigilanza.

3. Organizzazione e Governance

La Società adotta un sistema di gestione tradizionale i cui organi sociali sono rappresentati dall'Amministratore Unico, che svolge funzione amministrativa, ovvero si occupa di gestire la società in maniera conforme all'oggetto sociale e di rappresentare la società nei confronti di terzi.



La Governance di Smile Ambiente indica l'insieme di regole finalizzate a individuare competenze e responsabilità degli Organi Sociali, del management e di tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione.

Essa costituisce un ulteriore presidio in grado di garantire la protezione degli interessi sottesi al D.Lgs. n. 231/2001.

Nello specifico, Smile Ambiente ha sviluppato un insieme di strumenti di governance che vengono sottoposti a verifica ed adeguati all'evolversi del contesto normativo, delle prassi operative e dei mercati. Tali strumenti sono periodicamente monitorati, al fine di verificarne la corretta applicazione all'interno dell'organizzazione aziendale.

Per il dettaglio si rinvia a:

- Statuto di Smile Ambiente.
- Regolamenti aziendale.
- Organigramma.
- Procedure interne.
- Processi.
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
- Whistleblowing policy.
- Altra normativa interna.
-

4. Struttura del Modello di Smile Ambiente S.r.L.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano soltanto nel caso in cui l'azienda non abbia provveduto ad adottare e attuare un apposito Modello, che consista, anzitutto, nella definizione e nell'applicazione di regole procedurali interne.

Tali regole procedurali interne devono essere idonee a prevenire i reati e a ridurre i rischi di condotte illecite.

L'approccio seguito da Smile Ambiente, è stato di predisporre Protocolli di controllo, eventualmente integrati da procedure aziendali ad essi coerenti. I Protocolli rappresentano, comunque, regole generali cui devono sempre ispirarsi le attività dei singoli, anche nei casi in cui non vi siano specifiche procedure in merito e consistendo in regole già applicabili, costituiscono un presidio di prevenzione dei reati presupposto.

Tale approccio risulta coerente con il percorso seguito dal Legislatore, basato sulla volontà di motivare l'azienda non solo alla semplice adozione di un Modello, bensì alla sua reale, concreta ed effettiva applicazione.

Tale impostazione ha consentito di adottare un Modello orientato a minimizzare il rischio, individuando specifiche misure di prevenzione.

In altre parole, affinché si possa parlare di una corretta prevenzione, occorre che il funzionamento del Modello sia effettivo e che esso sia accompagnato da un'attività di vigilanza strutturata e organizzata.

Il Modello si basa sulla mappatura dei rischi, sulla definizione di ruoli e di competenze e su un'attenta considerazione delle fattispecie di reato presupposto. Il Modello definisce i processi decisionali e tiene conto della separazione tra chi delibera e chi attua le decisioni, tra chi opera e chi controlla e determina le modalità di conservazione delle informazioni.

In particolare, il Modello deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Smile Ambiente in relazione ai reati da prevenire, individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 6, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Quanto agli elementi fondamentali del Modello, il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto stesso, un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di Modelli



di Organizzazione, Gestione e Controllo, nella misura in cui questi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati presupposto.

In particolare, gli elementi costitutivi del Modello di Smile Ambiente, in conformità al comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, e sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, possono essere così declinati:

- adozione dei principi etici e delle regole comportamentali, sancite anche nel Codice Etico, volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato;
- modello organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, con particolare riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo, laddove opportuno, corrispondenti limiti di spesa;
- sistemi di controllo e di gestione, idonei a segnalare tempestivamente possibili criticità;
- individuazione delle "Aree Sensibili", svolta attraverso l'analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato rilevanti;
- predisposizione e aggiornamento di specifici principi di comportamento, protocolli e strumenti normativi, proporzionati alla dimensione e alla complessità della Società, diretti a programmare la formazione e l'attuazione dei processi decisionali, relativi alle Attività Sensibili di cui al punto precedente;
- previsione di standard di controllo in relazione alle Attività Sensibili individuate di cui al successivo paragrafo "Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio e relativi presidi";
- programma di verifiche sulle Aree Sensibili e relativi standard di controllo;
- nomina dell'Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello, cui competono e nei cui confronti sussistono specifici obblighi di informazione;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente;
- sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficacia del Modello, contenente le misure applicabili in caso di violazione delle prescrizioni ivi contenute.

In particolare, il Modello di Organizzazione e Gestione di Smile Ambiente contiene nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- all'assetto istituzionale e organizzativo, agli strumenti di governance e di regolamentazione interna, al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi aziendali;
- agli elementi fondamentali del Modello stesso;
- alla individuazione dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di Reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 e rilevanti per la Società;
- alle Attività Sensibili e relativi standard di controllo generali e specifici;
- ai principi di comportamento e di attuazione dei processi decisionali con riferimento ai reati e alle Attività Sensibili.



Infine L'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001", anche con riferimento a contesti di gruppi societari, sono state emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia nel dicembre 2003, in conformità al citato articolo e, da ultimo, aggiornate alla versione di giugno 2021.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida prevedono, tra l'altro, le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. n. 231/2001.

Le componenti rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida per garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono recepite nel Modello di Smile Ambiente così come più specificamente dettagliato.

5. I Protocolli

I presidi di controllo (c.d. Protocolli) sono stati costruiti nell'ottica di garantire una più efficace copertura contro il rischio di colpa organizzativa.

A tal fine, sono stati predisposti protocolli il cui rispetto contribuisce a prevenire il rischio che vengano commessi reati presupposto.

I Protocolli, elaborati in relazione ai singoli processi aziendali esaminati, costituiscono parte integrante del Modello. Nella loro formulazione è stato privilegiato un metodo di analisi che ha valorizzato ognuna delle seguenti fasi:

- la rilevazione delle singole aree a rischio, in base alle fattispecie di reato considerate dal D.Lgs. 231/2001 e all'identificazione, al loro interno, delle sole attività e processi sensibili per i quali si è accertata l'esistenza di rischi concreti di comportamenti illeciti;
- la selezione delle fattispecie di reato presupposto per le quali si è riscontrata una propensione al rischio di commissione nell'ambito dell'attività di Smile Ambiente, ordinate e classificate in base a una matrice di probabilità dell'evento (alto, medio, basso);
- l'associazione dei processi organizzativi e operativi - per i quali si è avuto modo di verificare la sussistenza di un rischio di esposizione all'evento illegale in base a una valutazione preventiva - a ciascuna tipologia di reato presupposto;
- la predisposizione di regole e linee applicative (strumenti e presidi), secondo le tecniche riconducibili alla better regulation, dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Smile Ambiente in relazione ai reati da prevenire.

I Protocolli sono stati predisposti in modo da:

- integrarsi con i processi aziendali e le procedure interne;
- definire criteri, regole e strumenti atti a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- indicare presidi organizzativi e comportamentali di diffusa applicabilità, in grado di prevenire irregolarità nei processi decisorii e illiceità nella gestione, quali fonte di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I Protocolli contengono accorgimenti specifici, fatti di regole interne anche etiche che sono adottati come rafforzativo delle procedure e dei processi ordinari in vigore.



6. Destinatari

I Destinatari devono osservare le regole contenute nel Modello. In genere, sono Destinatari del Modello:

- soci;
- componenti gli organi sociali;
- dipendenti;
- partner, consulenti, professionisti esterni e fornitori di beni e servizi;
- ogni altra controparte che intrattenga con Smile Ambiente rapporti contrattualmente regolati.

Ogni Destinatario è tenuto a:

1. acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
2. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
3. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso ai soggetti a ciò deputati, anche attraverso i sistemi di Whistleblowing.

7. Comunicazione e Formazione

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Smile Ambiente intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Al personale di lavoro è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione che costituisce il Modello di Smile Ambiente.

Al momento dell'instaurazione del rapporto, la Società consegna ai neoassunti nota informativa, indicante ove reperire copia del Modello di Smile Ambiente. Il neoassunto ne prende contezza, dandone atto mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione, impegnandosi, con la medesima, ad osservare il Modello. Smile Ambiente documenta e conserva la consegna della suddetta informativa, nonché la dichiarazione sottoscritta dallo stesso.

Ai componenti degli Organi Sociali di Smile Ambiente vengono applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per il personale di lavoro. Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare il personale di lavoro circa le modifiche apportate al Modello e ogni rilevante cambiamento procedurale o organizzativo.

L'attività di comunicazione e diffusione è indirizzata a tutti i Destinatari, con specifico riferimento ai soggetti che intrattengono con Smile Ambiente particolari rapporti contrattualmente regolati.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere i contenuti delle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello di Smile Ambiente, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, delle responsabilità assegnate e del livello di rischio dell'area in cui operano.

L'attività formativa può essere erogata attraverso diverse modalità alternative:

- sessioni in aula: con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei Destinatari, con questionari di verifica del grado di apprendimento.
- e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutto il personale di lavoro, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono adeguati in relazione ad interventi di aggiornamento del Modello.



La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza, tramite le competenti Funzioni, registra ed archivia la partecipazione dei Destinatari alle attività formative programmate.

8. Adozione, aggiornamento e miglioramento continuo del modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'Amministratore Unico. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì all'Amministratore Unico, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore Unico. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare all' Amministratore Unico proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dall' Amministratore Unico, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Direzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Direzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.



L' Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 si richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'Amministratore Unico, svincolato da ogni rapporto gerarchico con l'Amministratore stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

L'Amministratore Unico è chiamato a deliberare sulla formale adozione del Modello, ai sensi degli artt. 6 e 7, D.Lgs. n. 231/2001, e a nominare il/i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, la cessazione dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, il rinnovo e la sostituzione dei componenti, è comunicata dall'Amministratore Unico al personale della Società e all'Assemblea dei Soci.

1. Requisiti dei componenti

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere congiunti di membri degli Amministratori;
- essere legati a Smile Ambiente da interessi di qualsiasi natura che possano, in atto o potenza, generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro;
- trovarsi nelle condizioni indicate dall'art. 2382 del Codice civile;
- avere riportato sentenza di condanna passata in giudicato, decreto penale di condanna divenuto irrevocabile, sentenza di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p., né essere attualmente sottoposti a procedimento per reati in danno dello Stato, reati di partecipazione ad un'organizzazione criminale, di corruzione, riciclaggio, reati commessi in violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente, altre violazioni comunque sanzionate dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza disciplina eventuali ulteriori cause di ineleggibilità, incompatibilità e revoca.

L'interessato attesta con formale autodichiarazione resa ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, l'assenza delle già menzionate cause.

Laddove ricorrano le situazioni ostative suindicate, l'Amministratore Unico effettua gli opportuni accertamenti notiziandone l'Organismo di Vigilanza. Sentito l'interessato, assegna un congruo per rimuovere perentoriamente la causa ostativa. Decorso invano il termine perentorio, l'Amministratore Unico, dichiara decaduto il componente e procede alla sua sostituzione, informandone l'Organismo di Vigilanza.

2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza risponde ai seguenti requisiti:

- indipendenza e autonomia, anche finanziaria: l'Organismo di Vigilanza, per poter esercitare in piena autonomia ed indipendenza le proprie funzioni, dispone di un budget di spesa annuale adeguato a queste ultime e a fare fronte alla acquisizione di consulenze;



- professionalità: i componenti devono essere dotati di competenze tecniche che permettano di svolgere efficacemente la funzione assegnata;
- continuità di azione: per garantire un costante ed effettivo monitoraggio sul Modello di Smile Ambiente;
- in relazione alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, il D.Lgs. n. 231/2001 consente di optare per una composizione monocratica o collegiale. La scelta deve essere, in ogni caso, idonea ad assicurare l'effettività e l'efficienza dei controlli, in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente nonché garantire i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza.

Per questi motivi, l'Amministratore Unico di Smile Ambiente ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza connotato dalle competenze e professionalità necessarie a rivestire il ruolo.

In particolare, i componenti, nel loro complesso, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- competenza in materia giuridica;
- conoscenza dei processi aziendali;
- competenza amministrative e di controllo di gestione;
- competenza in materia di sicurezza e ambiente.

L' Amministratore Unico valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, se del caso, modifiche alla composizione.

3. Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si dota autonomamente di un proprio Regolamento, con il quale disciplina il proprio funzionamento: esemplificativamente, modalità di riunione, cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione delle attività, verbalizzazione delle riunioni.

4. Cessazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per tre anni.

L'Organismo di Vigilanza cessa dalle proprie funzioni se viene a mancare, per qualunque causa, la maggioranza dei componenti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono rinunciare alla propria carica, mediante preavviso di almeno 3 mesi, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata: in tal caso, l'Amministratore Unico provvede alla nomina di un nuovo componente.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente all' Amministratore Unico. Ciascun membro può essere revocato con un preavviso di almeno 3 mesi.

I poteri dell'Organismo di Vigilanza sono prorogati sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

5. Funzioni e poteri e dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza vigila su:



- efficacia del Modello, in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva idoneità dello stesso a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari. Il controllo si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e le disposizioni del Modello;
- aggiornamento del Modello;
- sistema sanzionatorio applicabile alle violazioni del Modello, con l'ausilio della Funzione aziendale competente.

In ogni caso, l'Amministratore Unico è responsabile dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza dovrà, a livello operativo, svolgere i seguenti specifici compiti:

Con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza:

- conduce ricognizioni dell'attività aziendale, al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio;
- aggiorna le attività relative alle aree a rischio, avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività svolte nelle aree a rischio;
- verifica, avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti, che le soluzioni organizzative adottate siano adeguate a consentire un'efficace attuazione del Modello.

Con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza:

- promuove idonee iniziative per la diffusione, la conoscenza e la comprensione dei principi contenuti del Modello;
- raccoglie, elabora, conserva ed aggiorna le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- conduce indagini interne per accertare eventuali violazioni del Modello.

Con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio, l'Organismo di Vigilanza:

- valuta periodicamente, sulla base dei risultati delle attività di verifica e controllo, l'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001;
- propone periodicamente all' Amministratore Unico, sulla base dei risultati delle attività di verifica e controllo: i) l'adeguamento del Modello, ii) l'implementazione del Modello (predisposizione di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, e così via);
- verifica periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle azioni correttive proposte.

Inoltre, ogni variazione dell'organigramma di Smile Ambiente, del sistema delle deleghe e procure è oggetto di valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di Smile Ambiente, al fine di definire se incidano o meno sul Modello. Se del caso, l'Organismo di Vigilanza propone all' Amministratore Unico gli opportuni aggiornamenti.

6. Operatività e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Smile Ambiente prevede apposite forme di raccordo tra l'Organismo di Vigilanza e le Funzioni aziendali, volte ad assicurare una corretta interazione e a promuovere lo scambio di informazioni tra tutte le funzioni e l'organismo stesso evitando sovrapposizioni o mancanze.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi dell'ausilio delle competenti Funzioni aziendali e di consulenti esterni.

7. Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Unico in merito alla propria attività, con cadenza periodica, in merito alla propria attività di vigilanza;

L'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Unico tempestivamente in caso di gravi criticità del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, altresì, informa l'Amministratore Unico in merito a:

- azioni correttive, ritenute idonee ad assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- carenze organizzative o procedurali tali da esporre la società al pericolo che siano commessi reati presupposto;
- mancata o carente collaborazione da parte delle Funzioni aziendali di volta in volta interessate.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza con le funzioni aziendali e con gli organi sociali risultano da processo verbale.

8. Obblighi generali di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

La vigilanza sul funzionamento del Modello, e l'accertamento di eventuali violazioni dello stesso, è assicurata da una regolare informativa dell'Organismo di Vigilanza proveniente dalle singole Funzioni aziendali, come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. d, D.Lgs. n. 231/2001.

Tale obbligo, rivolto alle Funzioni aziendali che operano nelle aree a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- informazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, da Autorità Pubbliche di Vigilanza o altre Autorità, dalle quali risulti lo svolgimento di indagini relative a reati presupposto;
- relazioni interne che evidenziano la commissione di reati presupposto;
- report predisposti dai Responsabili di Funzione, dai quali emergano atti o fatti con profili di criticità rispetto alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, copia del Documento di valutazione dei rischi), nonché di incidenti, infortuni e visite ispettive;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- cambiamenti organizzativi o di business;
- adozione di nuove procedure o la modifica delle procedure esistenti;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- *mala gestio* aziendale, al di là delle violazioni del modello;
- ogni violazione del modello.

L'Organismo di Vigilanza può sempre richiedere integrazioni e approfondimenti in merito alle informazioni trasmesse dalle Funzioni aziendali.

9. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Per dare attuazione al disposto ex art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto "prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli", la Società contempla due categorie di flussi informativi:

- a. Flussi informativi generali e informazioni non strutturate consistenti:
 - nell'obbligo generale in capo ai responsabili delle funzioni aziendali o i referenti individuati da costoro, di comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. Inoltre, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o



nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel Modello, trasmettono all'Organismo di Vigilanza una relazione contenente: i) una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza; ii) una descrizione delle attività di verifica effettuate per quanto all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento intraprese; iii) le eventuali proposte di modifiche ai protocolli/procedure di prevenzione;

- nell'obbligo in capo a tutti i responsabili delle funzioni aziendali di comunicare all'Organismo di Vigilanza: i) l'emissione e/o l'aggiornamento di disposizioni, comunicati organizzativi o linee guida e procedure aziendali; ii) l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
- nell'obbligo da parte di tutti i destinatari di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza con le apposite modalità qualunque violazione parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, degli Agenti, dei Consulenti, Partner commerciali e finanziari di norme o qualunque evento che potrebbe rappresentare una violazione al Codice Etico, ai principi di cui al d.lgs. 231/01 o comportare rischi di responsabilità ai sensi del Decreto. Qualunque responsabile di Funzione che abbia ricevuto segnalazione di tali circostanze da un proprio sottoposto o da un consulente o fornitore, inoltra la segnalazione all'Organismo di Vigilanza conservando copia della mail inoltrata. Gli agenti, i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali e/o finanziari devono effettuare ogni segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza o alle Direzioni aziendali preposte.

b. Informazioni strutturate, ad evento o periodiche

Si tratta di informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza a cura di ciascuna funzione aziendale e riferite ai processi sensibili. È compito dell'Organismo di Vigilanza definire e rivedere periodicamente, per ciascun processo sensibile o area di rischio le informazioni necessarie per esercitare i propri compiti. Tali informazioni possono essere:

- ad evento: nel senso che al verificarsi di un dato evento l'informazione deve essere resa all'Organismo di Vigilanza (es. avvio di ispezioni da parte di Autorità Esterne, infortunio grave sul lavoro etc....);
- periodiche: nel senso che con cadenza periodica (mensile, trimestrale, semestrale, annuale) vengono trasmessi dati aggregati all'Organismo di Vigilanza relativi a determinati eventi o operazioni (es. mancati infortuni sul lavoro, nuovi fornitori inseriti in anagrafica, acquisti fuori procedura per importi superiori ad un ammontare prestabilito). Per taluni eventi o operazioni la ciclica valutazione del rischio consentirà di definire se un'informazione dovrà essere fornita immediatamente o su base periodica.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti in conformità con quanto previsto al successivo paragrafo.

L'Organismo di Vigilanza può decidere di richiedere alle funzioni aziendali una dichiarazione attestante – con riferimento ad un dato periodo – l'assenza di eventi che richiedevano l'invio di informazioni.

c. Operazioni in deroga o fuori procedura

Le operazioni o le scelte aziendali sono da considerarsi in deroga o fuori procedura o fuori sistema, quando sono assunte al di fuori delle procedure aziendali standard o quando non sono tracciate nei sistemi di gestione.

Tuttavia, pur rendendosi a volte necessario procedere in difformità rispetto alle procedure standard per non ingessare l'operatività aziendale, anche in questi casi, è necessario rispettare le seguenti regole di controllo:

- Presupposti: il ricorso alle deroghe è ammesso in presenza di presupposti connessi ad esigenze aziendali quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
- necessità e urgenza (es. acquisti a fronte di un evento straordinario o di un incidente non compatibili con tempi di selezione di un fornitore);



- iperspecializzazione, quando cioè quel fornitore è riconosciuto come altamente specializzato in quella tipologia di fornitura o servizio;
 - rapporto fiduciario: riferito a legali, consulenti o, nella selezione del personale alla fiducia nei confronti di chi segnala il candidato;
 - esistenza di contratti quadro.
-
- Tracciabilità
 - Ogni operazione in deroga deve essere rigorosamente tracciata mediante conservazione di tutta la documentazione formale e informale che ne comprovi la correttezza (es. mail scambiate con il fornitore);
 - il rigore nella conservazione della documentazione informale è commisurato all'entità dell'operazione ed è rimandato ai protocolli riferiti ai singoli processi sensibili. L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere alle singole funzioni aziendali un maggior livello di tracciabilità ed un aggiornamento continuo, in relazione a singole operazioni.
-
- Informativa all'Organismo di Vigilanza
 - Le operazioni in deroga vengono comunicate all'Organismo di Vigilanza dalle singole funzioni responsabili, ad evento o con periodicità a seconda dell'entità dell'operazione.

10. Whistleblowing

Il Whistleblowing (D.Lgs. 10 marzo 2023 n.24) è l'istituto che consente al Destinatario di segnalare riservatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni del Modello, di cui venga a conoscenza in ragione dei propri rapporti con Smile Ambiente. Il whistleblower è il Destinatario che segnala all'Organismo di Vigilanza le eventuali violazioni del Modello. Il Sistema di Whistleblowing è la procedura che consente ai Destinatari di segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello.

In applicazione del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, Smile Ambiente garantisce la riservatezza (Whistleblowing con tutela rafforzata) delle segnalazioni di un soggetto interno o esterno all'organizzazione che venga a conoscenza di violazioni, in ambito lavorativo, di disposizioni non conformi ai principi e alle regole di condotta di cui al D.Lgs. 231/2001 o del Codice Etico.

Per le modalità di segnalazione, si veda la Whistleblowing Policy, cui si rinvia.



Il Sistema Sanzionatorio

A fine di garantire l'effettività del Modello viene previsto un sistema sanzionatorio specifico ai sensi del D.Lgs. 231/01 che opera in caso di violazione delle previsioni del Modello stesso, del Codice Etico e delle relative procedure.

Ai sensi dell'articolo 2106 codice civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il sistema sanzionatorio integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato per i lavoratori addetti ad aziende del settore di Smile Ambiente (di seguito anche il "CCNL").

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure, da parte dei lavoratori subordinati di Smile Ambiente e/o dai dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2104 codice civile e dell'articolo 2106 codice civile.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con Smile Ambiente e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure sono assunte da Smile Ambiente in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/01.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D. Lgs. 231/01, il Modello individua le sanzioni e i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Le sanzioni sono oggetto di graduazione, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

1. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, nel Codice Etico e nelle relative procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs.231/01.

2. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- commissione di altra violazione nei precedenti due anni (recidiva);



- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a Smile Ambiente e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ad eventuali precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione;
- eventuale comportamento collaborativo successivo alla contestazione della Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzioni più grave.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

L'articolo 2104 codice civile, individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi nello svolgimento del proprio lavoro sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

La Violazione da parte del personale dipendente del Modello, del Codice Etico e delle procedure può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione - sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

La violazione da parte del personale dipendente del Modello, del Codice Etico e delle procedure può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati dalla Legge e/o dal CCNL sopra indicati.

4. Personale dipendente in posizione non dirigenziale

Smile Ambiente applica, come già sopra evidenziato, ai propri dipendenti in posizione non dirigenziale, il CCNL applicabile.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti di Smile Ambiente ai sensi del CCNL possono consistere in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, in misura non superiore all'importo di 3 (tre) ore della retribuzione oraria;
- sospensione dalla retribuzione e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 (cinque) giorni.

Le suddette sanzioni saranno irrogate dall'Amministratore Unico e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

5. Dirigenti

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, al personale in posizione "dirigenziale" sono applicabili le sanzioni disciplinari previste per violazioni del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la



qualifica di "dirigente" può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima Violazione.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di "dirigente", Smile Ambiente tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Se la violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

È sanzionabile con i provvedimenti disciplinari previsti nel contratto individuale di lavoro e nei successivi accordi integrativi il dirigente che commetta una Violazione o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

Le suddette sanzioni saranno irrogate dall'Amministratore Unico e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

6. Amministratori

Il mancato rispetto delle previsioni indicate nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure da parte di uno o più Amministratori comporta l'applicazione di misure sanzionatorie nel rispetto dei principi di proporzionalità ed effettività, e tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto.

Nel caso di Violazione del Modello da parte di uno o più degli Amministratori di Smile Ambiente, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'Amministratore Unico e/o il Revisore Legale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

L' Amministratore Unico, il Revisore Legale e l'Assemblea dei Soci, nei limiti delle rispettive competenze previste dalla legge e/o dallo Statuto, assumeranno le iniziative più opportune e adeguate ad accertare e sanzionare la presunta violazione.

In aggiunta alle sanzioni previste dalla legge, le sanzioni da irrogare saranno scelte tra le seguenti:

Richiamo scritto e diffida al puntuale rispetto del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure in caso di violazione di lieve entità, mediante azione od omissione, anche a titolo di concorso, delle previsioni indicate nel Modello e delle procedure attuative dello stesso, inclusa la violazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie individuate nel Modello e nelle procedure attuative dello stesso;

Sospensione dalla carica fino a tre mesi, nell'ipotesi di violazione di grave entità del Modello o delle procedure che ne costituiscono attuazione, inclusa la violazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie individuate nel Modello e nelle procedure attuative dello stesso (a titolo esemplificativo, elusione ai controlli attuati dall'Organismo di Vigilanza; impedimento o intralcio ingiustificato all'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dei soggetti incaricati dei controlli previsti nelle procedure attuative del Modello; sottrazione, distruzione e/o alterazione - anche parziale - della documentazione prescritta dalle procedure attuative del Modello);

Revoca dalla carica in caso di una o più violazioni del Modello di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instauratosi con la Società e non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. E' da intendersi che tale violazione sia giusta causa di revoca e come tale viene accettata da ciascun amministratore in carica pro tempore.

Nel valutare l'entità della violazione si terrà conto dell'idoneità del comportamento, posto in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure a determinare la concreta applicazione a carico di Smile Ambiente delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

Resta salva l'eventuale azione di responsabilità e/o richiesta di risarcimento dei danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Smile Ambiente.



7. Revisore Legale

Nel caso di Violazione del Modello da parte del Revisore Legale, l'Organismo di Vigilanza informa il Amministratore Unico e su istanza dell' Amministratore Unico verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adotti gli opportuni provvedimenti.

8. Componenti dell'Organismo di Vigilanza

La Società introduce nel sistema sanzionatorio un'apposita clausola diretta a sanzionare la violazione del Modello di Smile Ambiente e del D.Lgs. n. 231/2001 da parte dei componenti del proprio Organismo di Vigilanza.

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza che appartengono alle categorie dei prestatori di lavoro indicate nell'art. 2095 c.c., oltre alla revoca dell'incarico, la Società si riserva di adottare i provvedimenti più opportuni, ivi comprese le sanzioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale applicato. In tal caso, il procedimento sanzionatorio è regolato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza che non appartengono alle categorie dei prestatori di lavoro indicate nell'art. 2095 c.c. (ad esempio, lavoratori autonomi e liberi professionisti), l' Amministratore Unico, di concerto con i componenti non coinvolti dell'Organismo di Vigilanza se presenti, contesta per iscritto l'asserita violazione del Modello al componente, assegnandogli un termine di 10 giorni dalla ricezione della contestazione per presentare difesa all' Amministratore Unico. Entro 10 giorni dalla ricezione delle difese scritte, l'Amministratore Unico convoca l'interessato per un'audizione orale, alla quale partecipano anche i componenti non coinvolti dell'Organismo di Vigilanza se presenti. Decorso almeno 10 giorni dall'Adunanza, l'Amministratore Unico adotta i provvedimenti più opportuni.

9. Terzi: collaboratori, partner commerciali e consulenti esterni

Nel caso di Violazione del Modello da parte di collaboratori, partner commerciali o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Smile Ambiente ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti dei medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Smile Ambiente, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

10. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni origina a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta coinvolti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure.

In particolare, in tutti i casi in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e controllo, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una Violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure ha l'obbligo di espletare gli accertamenti e le verifiche rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti necessari.

Terminata l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi raccolti, se si è effettivamente verificata una Violazione sanzionabile del Modello, del Codice Etico e delle procedure. In caso



positivo, segnala la Violazione all' Amministratore Unico; in caso negativo, trasmette la segnalazione sempre all'Amministratore Unico affinché questa possa valutare l'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Giampaolo Heggenh
